**MPHEC**
Maritime Provinces
Higher Education
Commission

**CESPM**
Commission de
l'enseignement supérieur
des Provinces maritimes

# Recrutement et maintien du corps professoral dans les Maritimes

The Council of Maritime Premiers

Le Conseil des premiers ministres des Maritimes

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport, s'adresser à la :

Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes
82, rue Westmorland
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)  E3B 5H1
Canada

(506) 453-2844

www.mphec.ca

Also available in English as:  Faculty Recruitment and Retention in the Maritimes

ISBN 0-919471-27-7
Août 2002

103-00474/

# TABLE DES MATIÈRES

Liste des figures et des tableaux ..... iv

Avant-propos ..... v

Sommaire ..... vii

**1. Introduction** ..... 1

**2. Analyse des données secondaires** ..... 4

2.1 Analyse démographique des professeurs à temps plein ..... 4
2.2 Besoins prévus de professeurs à temps plein ..... 9
2.3 Tendances chez les professeurs universitaires à temps partiel ..... 10
2.4 Tendances chez les nouveaux titulaires d'un doctorat ..... 15
2.5 Estimation de l'offre de nouveaux titulaires de doctorat ..... 19

**3. Facteurs intervenant dans le recrutement et le maintien du corps professoral** ..... 20

3.1 La grande majorité des professeurs qui partent le font dans les trois ans qui suivent l'acceptation d'un poste ..... 21
3.2 L'aspect monétaire ..... 22
3.3 Un endroit où il fait bon vivre ..... 23
3.4 Un endroit où il fait bon travailler ..... 24
3.5 Reconnaissance du rendement ..... 25
3.6 Charge d'enseignement ..... 26
3.7 Soutien à la recherche ..... 26
3.8 Soutien fédéral ..... 27
3.9 Recrutement ..... 27

**4. Conclusion** ..... 29

Bibliographie ..... 31

Annexe 1 : Méthodologies ..... 32

Annexe 2 : Questionnaire ..... 33

Annexe 3 : Sommaire des perspectives, lignes directrices et plans des établissements des Maritimes ..... 34

Annexe 4 : Aspect démographique des enseignants dans les universités des Maritimes : Nombre d'enseignants à temps plein par groupe d'âge ..... 40

Annexe 5 : Liste des principaux domaines d'étude accessibles au niveau du doctorat par établissement ..... 45

# LISTE DES FIGURES


Figure 1 : Nombre de professeurs à temps plein et équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1980-1981 à 1999-2000 ..... 4

Figure 2 : Proportion des professeurs à temps plein dans les Maritimes âgés d'au moins 55 ans, par domaines d'enseignement, 1980-1981 et 1999-2000 ..... 6

Figure 3 : Équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les Maritimes, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000 ..... 6

Figure 4 : Équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel par établissement, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000 ..... 7

Figure 5 : Proportion des équivalences à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel par professeurs à temps plein par établissement, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000 ..... 8

Figure 6 : Nombre de professeurs à temps plein et nombre de contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000 ..... 10

Figure 7a : Grade le plus élevé chez les professeurs à temps plein dans les établissements des Maritimes, 1997-1998 ..... 11

Figure 7b : Répartition des contrats d'enseignement à temps partiel selon le grade le plus élevé dans les établissements des Maritimes, 1997-1998 ..... 11

Figure 8a : Nombre de femmes professeures à temps plein et nombre de femmes détenant un contrat d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000 ..... 12

Figure 8b : Nombre d'hommes professeurs à temps plein et nombre d'hommes détenant un contrat d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000 ..... 13

Figure 9a : Nombre de contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998 ..... 13

Figure 9b : Nombre de professeurs à temps plein dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998 ..... 14

Figure 10 : Proportion de professeurs à temps plein par contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998 ..... 14

Figure 11 : Nombre de nouveaux titulaires d'un doctorat au Canada, 1990-1991 à 1997-1998 ..... 15

Figure 12 : Nombre de nouveaux titulaires d'un doctorat par domaine d'étude au Canada, 1990-1991 à 1997-1998 ..... 16

Figure 13 : Nombre d'étudiants inscrits et nombre de diplômés au niveau des programmes de doctorat dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000 ..... 17

Figure 14 : Nombre d'étudiants inscrits dans des programmes de doctorat, dans les établissements des Maritimes, par domaines d'étude, 1990-1991 et 1999-2000 ..... 18

Figure 15 : Répartition des inscriptions aux programmes de doctorat selon la citoyenneté dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 2000-2001 ..... 18


# LISTE DES TABLEAUX


Tableau 1 : Proportion des professeurs à temps plein âgés d'au moins 55 ans par établissement, 1999-2000 ..... 5

Tableau 2 : Estimation du nombre de professeurs restant dans les établissements des Maritimes, 1999-2000 à 2008-2009 ..... 9

# *Avant-propos*

*La Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes (CESPM) a déterminé que le recrutement et le maintien du corps professoral sont des questions très importantes pour les universités des Provinces maritimes. Au cours de l'automne 2001, la Commission a demandé au Comité conjoint consultatif sur l'information et l'analyse de l'Association des universités de l'Atlantique (AUA) et de la CESPM d'analyser la situation prévalant dans les Provinces maritimes.*

*Nous remercions, au nom de la Commission, les membres du Comité consultatif sur l'information et l'analyse de l'AUA et de la CESPM pour leur travail, de même que Dre Dawn Gordon, membre du personnel de la CESPM, qui a effectué la recherche qui a mené à la rédaction de ce rapport. Les membres du comité sont :*

*Mme Louise Boudreau-Gillis, ministère de l'Éducation (Nouveau-Brunswick)*
*Dre Susan Clark, Nova Scotia Advisory Board on Colleges and Universities (Nouvelle-Écosse)*
*M. Mark Frison, membre de la CESPM, Sydney (Nouvelle-Écosse)*
*Dre Jeanne Lofstedt, University of Prince Edward Island (Île-du-Prince-Édouard)*
*Dre Averlyn Pedro, University of New Brunswick (Nouveau-Brunswick)*
*Dr Sam Scully, Dalhousie University (Nouvelle-Écosse) (président du comité)*

*Le présent rapport a pour but de situer la question dans le contexte des Provinces maritimes grâce à l'analyse de données régionales, des réponses à un questionnaire et à l'étude de la documentation sur le sujet. Il va de soi que la majeure partie du travail doit être effectué par les établissements d'enseignement. Cependant, des directives élaborées à l'échelle provinciale et régionale contribueraient grandement à leurs efforts. Ainsi, la CESPM tiendra, à l'automne 2002, un symposium sur le recrutement et le maintien du corps professoral. L'objectif du symposium est de faciliter l'élaboration de lignes directrices ou de stratégies en matière de recrutement de professeurs et de maintien du corps professoral.*

*Nous vous demandons de nous faire part de vos commentaires suite à la lecture du rapport.*

*Le président,*
*Bernie MacDonald*

*La directrice générale,*
*Mireille Duguay*

# SOMMAIRE

À maintes reprises, on a signalé dans divers documents et dans les médias que les universités canadiennes et américaines faisaient face à une vive concurrence pour ce qui est du recrutement des meilleurs professeurs et cela, en raison du grand nombre de départs à la retraite prévus au cours des dix prochaines années. Par ailleurs, certaines régions connaissent un accroissement des inscriptions et on prévoit une augmentation du taux de participation. En 1999, l'Association des universités et des collèges du Canada a estimé qu'il faudrait embaucher quelque 32 000 professeurs au pays au cours des dix prochaines années, alors que l'on prévoit que près de 1 400 titulaires d'un doctorat accepteront un poste de professeur chaque année.

C'est ce qui a soulevé la question quant à savoir si les universités des Maritimes connaissent les mêmes pressions et avec le même degré d'intensité que celles de l'Ontario et de l'Ouest du Canada. Dans son mandat, la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes compte 16 établissements conférant des grades universitaires. La taille des établissements varie depuis 88 jusqu'à 8 348 inscriptions à temps plein au premier cycle. La plupart offrent surtout des professeurs de premier cycle, mais deux établissements (University of New Brunswick et Dalhousie University) offrent un large éventail de programmes au niveau du doctorat, alors que trois autres (Acadia University, Saint Mary's University et Université de Moncton) offrent un ou quelques programmes spécialisés de troisième cycle. Cette diversité en ce qui a trait à la taille des établissements, aux mandats et aux domaines de spécialisation fait inévitablement en sorte que les expériences, les perceptions et les opinions varient d'un établissement à l'autre en ce qui concerne la question du recrutement et du maintien du corps professoral.

Pour que les établissements de la région soient en mesure de relever les défis de la prochaine décennie, il importe d'analyser les données sur les besoins d'embauche et sur l'offre de nouveaux professeurs au cours des dix prochaines années, ainsi que l'information sur le recrutement et le maintien du corps professoral et cela afin de situer le problème dans une perspective régionale.

Le présent document fournit un profil détaillé des professeurs à temps plein, du personnel à temps partiel et des titulaires d'un doctorat, de même que des estimations sur l'offre et sur les besoins d'embauche. On y présente également de façon sommaire les problèmes de recrutement et de maintien du corps professoral ainsi que les meilleures pratiques en la matière. Un court questionnaire a été distribué aux universités et aux associations de professeurs de la région afin de recueillir des données primaires et de mieux connaître les perceptions et les opinions sur la question. Les réponses ont été intégrées à l'information obtenue suite à une étude des documents existants.

Le présent rapport ne vise pas à fournir des recommandations détaillées; on peut trouver d'excellents exemples de recommandations élaborées en fonction des besoins des divers établissements dans le rapport du Groupe de travail sur le recrutement et le maintien du corps professoral de la Carleton University (2000) et dans le rapport du Groupe de travail sur le recrutement et le maintien du personnel universitaire de la University of Calgary (2000). Le but est plutôt de situer la question dans le contexte des Maritimes au moyen d'une analyse de données régionales, des réponses au questionnaire et d'une étude de la documentation. Le présent document fournit un contexte et peut faciliter la discussion entre les divers établissements, membres du corps professoral et gouvernements dans la formulation de lignes directrices régionales ou provinciales en la matière.

*POINTS SAILLANTS*

*Analyse des données secondaires*

**Démographie et estimation des besoins de professeurs à temps plein**

- Vingt-sept pour cent de tous les professeurs à temps plein des Maritimes sont âgés d'au moins 55 ans (1999-2000).
- Au cours des dix dernières années, l'équivalence à temps plein (ETP) de l'ensemble de la population étudiante de la région exprimée en rapport aux professeurs à temps plein avait augmenté de deux (de 14 ETP par professeur à temps plein en 1990-1991 à 16 en 1999-2000).
- Il a été estimé qu'environ 1 452 ou 45 %, de tous les professeurs à temps plein dans les universités des Maritimes occuperont encore leur poste actuel (1999-2000) d'ici la fin de la décennie.
- On prévoit qu'il faudra pourvoir environ 1 809 postes à temps plein dans les universités des Maritimes au cours des dix prochaines années, soit environ 181 postes par année.

**Tendances chez les professeurs à temps partiel**

- Entre 1990-1991 et 1997-1998, le nombre de professeurs à temps plein a baissé de 7,2 %; pendant la même période, le nombre de professeurs à temps partiel a augmenté de 39 %.
- En 1997-1998, 70 % des professeurs à temps plein étaient titulaires d'un doctorat, contre 33 % chez leurs homologues à temps partiel.
- Le nombre de femmes employées à temps partiel s'est constamment avéré supérieur au nombre de femmes à temps plein.
- Les professeurs à temps plein de sexe masculin sont plus nombreux que leurs homologues à temps partiel, mais l'écart se rétrécit.

**Titulaires d'un doctorat: tendances et estimation de l'offre**

- En se fondant sur un chiffre annuel de 120 nouveaux doctorats par année dans la région, on estime que 42 titulaires entreprendront une carrière universitaire.
- Près de 23 % du nombre de postes de professeurs prévu (181 par année) pourraient être pourvus par des diplômés qui ont poursuivi leurs études dans les Maritimes.
- Au moins trois quarts des postes devront être pourvus par des diplômés qui étudient à l'extérieur de la région.

*Facteurs intervenant dans le recrutement et le maintien du corps professoral*

- Essentiellement, l'enquête auprès des établissements des Maritimes n'a pas révélé de facteurs propres à un établissement en particulier ou à l'ensemble de la région autre que ceux qui ont déjà été mentionnés ailleurs au Canada.
- Les associations de professeurs ont convenu que le recrutement et le maintien du personnel enseignant constituait une question cruciale pour leurs membres.
- De façon générale, la très forte concurrence pour attirer les meilleurs professeurs dans le reste du Canada ne se fait pas encore sentir avec la même intensité dans les établissements principalement axés sur le premier cycle dans les Provinces maritimes, à l'exception de certaines disciplines (médecine vétérinaire, systèmes d'information ou sciences informatiques, génie et sciences infirmières).
- Les deux universités les plus importantes de la région, soit la University of New Brunswick

et la Dalhousie University, peuvent être considérées comme étant en concurrence directe avec des établissements semblables ailleurs au Canada. Il est possible que les établissements de plus petite taille ne ressentent pas les effets de la concurrence accrue de façon aussi soudaine ou au même degré que les établissements de plus grande taille.

La recherche montre clairement que le profil des professeurs d'université dans la région (tant à temps plein qu'à temps partiel) mérite l'attention des intervenants. Le nombre prévu de départs à la retraite et de pertes dues à l'attrition, de même que la pénurie prévue dans le nombre de titulaires de doctorat susceptibles de pourvoir ces postes, pose deux problèmes potentiels : premièrement, les postes vacants non pourvus, qui menacent l'offre de programmes et de cours; et deuxièmement, l'embauche de professeurs moins qualifiés, pratique qui pourrait nuire à la qualité des programmes.

Il est évident qu'une bonne partie du travail devra être entreprise par les établissements. L'élaboration de stratégies et de lignes directrices précises visant à améliorer les efforts de recrutement et de maintien du personnel sera dictée en bonne partie par la taille de l'établissement, son orientation et son mandat. Toutefois, ces efforts ne doivent pas être réalisés en vase clos.

La mise sur pied de lignes directrices relatives au recrutement et au maintien du personnel enseignant à l'échelle provinciale ou régionale contribuerait aux efforts des établissements et aurait pour effet d'améliorer la situation concurrentielle de la région dans son ensemble. Il se peut que la meilleure façon de mettre au point de telles mesures serait d'engager une discussion entre les divers établissements, les membres du corps professoral et les gouvernements.

Dans une perspective de politique publique, il est évident que les universités des Maritimes ne peuvent à elles seules trouver la réponse à cette question. Bon nombre des interventions possibles exigeront des mesures et des ressources supplémentaires de la part des gouvernements fédéraux et provinciaux. De plus, en l'absence d'une stratégie de recrutement et de maintien du corps professoral, les Provinces maritimes risquent d'être ciblées par les autres régions comme une terre fertile où recruter des professeurs. En outre, il importe que les mesures mises en place ne soient pas élaborées sans tenir compte des autres facteurs qui influent sur nos universités et sur le secteur postsecondaire en général.

# 1. INTRODUCTION

Les tendances d'embauche des professeurs à temps plein au cours des 40 dernières années ont généré une « vague démographique » qu'un grand nombre de départs à la retraite chez les professeurs commence à briser (AUCC, 1999). D'ici dix ans, la grande partie de ceux qui se situent dans le ventre de la courbe devraient être au terme de leur vie professionnelle (Elliot, 2000). Si l'on s'en tient à l'âge moyen du corps professoral (49 ans) en 1999, tel qu'indiqué par l'Association des universités et collèges du Canada (1999), on peut supposer que l'âge moyen est passé à 51 ans en 2001. Et en 1999, 29 % des membres du corps professoral étaient âgés de 55 ans ou plus; ce pourcentage a presque certainement augmenté au cours des deux dernières années. En outre, au cours des dernières années, les universités n'ont remplacé que la moitié des professeurs qui ont quitté le monde universitaire (réduction de 4 000 professeurs au cours des cinq dernières années : Giroux, 1999).

On estime qu'entre 1999 et 2010, il faudra embaucher 32 000 professeurs dans l'ensemble du Canada en raison des départs à la retraite et de l'augmentation prévue des inscriptions. De plus, la documentation existante semble indiquer que l'offre parmi les récents titulaires du doctorat ne répond pas à la demande. On estime (Fontaine et Mills, 2001) que 4 129 Canadiens titulaires d'un doctorat devraient entreprendre une carrière universitaire[1] à ce moment-là, soit un peu moins de 400 par année. Il s'agit d'une estimation prudente comparativement aux prévisions de l'AUCC (Giroux, 1999), qui prévoit 4 000 nouveaux titulaires de doctorat par année, dont 1 400 par année entameront une carrière universitaire. Dans un contexte de vive concurrence en matière d'embauche dans l'ensemble du Canada et des États-Unis, les universités doivent également faire tout leur possible pour ne pas perdre leurs professeurs en poste, compte tenu du nombre croissant d'offres généreuses venant des universités d'ailleurs qui se trouvent dans la même situation. Les années de réduction du financement de la part du gouvernement, de même que l'augmentation des inscriptions d'étudiants compliquent davantage la question. L'AUCC prévoit que les inscriptions dans l'ensemble du Canada augmenteront de 20 % d'ici 2010, la croissance la plus forte étant prévue pour l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique (Elliot, 2000). Il faudrait toutefois souligner que, dans les provinces de l'Atlantique, on ne s'attend à des gains qu'en Nouvelle-Écosse.

Pour faire face aux répercussions qu'entraînera l'accroissement prévu de la demande de professeurs à temps plein, bien des établissements au pays se sont penchés sur la question dans le but de formuler la meilleure stratégie possible en matière de recrutement et de maintien du corps professoral. Certains établissements ont établi des groupes de travail (University of Northern British Columbia, 2001, Carleton University, 2000, University of Calgary, 2000, et Simon Fraser University, 1999), alors que d'autres ont conjugué leurs efforts pour examiner la question dans une perspective régionale (University of Northern British Columbia, The Laurier Institution, 2000, Council of Ontario Universities, Smith, 2000). Bon nombre ont procédé à une enquête auprès des membres du corps professoral (professeurs en exercice et personnel sortant), des doyens et des administrateurs de haut niveau afin de déterminer les motifs de départ des professeurs ainsi que les facteurs qui les incitent à rester. Certains ont cherché à connaître les raisons pour lesquelles les candidats acceptent ou refusent une offre d'emploi. À l'annexe 1

[1] Estimation du nombre total (de 1999 à 2010) de Canadiens titulaires d'un doctorat âgés de 34 ans ou moins qui pourraient devenir des professeurs universitaires à temps plein (Fontaine et Mills, 2001).

figurent des sommaires d'approches méthodologiques utilisées un peu partout au Canada. Dans les Maritimes, tant l'Université de Moncton (2001) que l'association du personnel enseignant de la Acadia University (2002) ont chacune produit une étude sur la question.

En dehors de ces deux établissements, la situation dans la région des Maritimes est restée essentiellement inexplorée et il existe très peu d'information ou de données propres à la région pour aider les établissements à évaluer leur situation les uns par rapport aux autres dans la région et ailleurs au pays. On a donc demandé au Comité consultatif AUA-CESPM sur l'information et l'analyse d'étudier la situation dans les Maritimes. Le présent rapport propose une analyse des données disponibles et de la documentation pertinente et examine les expériences des établissements des Maritimes en ce qui concerne le recrutement et le maintien du corps professoral comparativement aux autres régions du Canada. Le cas échéant, certaines options sont fournies et les meilleures pratiques sont identifiées.

Le présent rapport ne vise pas à fournir des recommandations détaillées; on peut trouver d'excellents exemples de recommandations élaborées en fonction des besoins d'établissements précis dans le rapport du Groupe de travail sur le recrutement et le maintien du corps professoral de la Carleton University (2000) et dans le rapport du Groupe de travail sur le recrutement et le maintien du personnel universitaire de la University of Calgary (2000). Le but est plutôt de situer la question dans le contexte des Maritimes au moyen d'une analyse des données régionales, des réponses au questionnaire et d'une étude de la documentation. Le présent document fournit un contexte et peut faciliter la discussion entre les divers établissements, les membres du corps professoral et les gouvernements dans la formulation de lignes directrices régionales ou provinciales visant cette question.

## Méthodologie

### Questionnaire

Au début d'octobre 2001, une lettre d'information et un court questionnaire (voir l'annexe 2) ont été envoyés à tous les chefs d'établissement et aux présidents des associations de professeurs ou l'équivalent faisant partie du mandat de la CESPM. Aucune date limite n'avait été fixée pour la réponse. Les répondants étaient invités à répondre par écrit ou, de façon informelle, par téléphone. Le cas échéant, les réponses soumises par écrit ont fait l'objet d'un suivi par téléphone de la part du personnel de la CESPM.

On a obtenu 15 réponses écrites de la part des établissements, dont quatre ont fait l'objet d'un suivi par téléphone dans le but d'obtenir plus d'information ou des éclaircissements. Deux établissements ont choisi de répondre uniquement par téléphone.

De plus, au moment de la rédaction du présent rapport, huit réponses (deux par téléphone et six par écrit) nous étaient parvenues des associations de professeurs.

**Sources des données**

*Enquête auprès du personnel enseignant des universités et collèges - temps plein (Statistique Canada)* : cette enquête a permis de recueillir de l'information sur le personnel universitaire à temps plein. L'année la plus récente pour laquelle ces données étaient disponibles était 1999-2000. Seules les données normalement emmagasinées par la CESPM ont été analysées.

*Enquête auprès du personel enseignant des universités - temps partiel (Statistique Canada)* : le sondage vise à recueillir des données sur le personnel employé à temps partiel dans les établissements qui offrent des programmes menant au baccalauréat. Au moment de la rédaction du rapport, l'année la plus récente pour laquelle les données étaient disponibles était 1997-1998; selon Statistique Canada, il est difficile d'obtenir ou de traiter les données du Québec, ce qui explique le retard dans la publication des données. Étant donné les questions de confidentialité et de respect de la vie privée, les données pour les Maritimes ne sont disponibles que sous une forme globale.

*Système d'information statistique sur la clientèle universitaire / Système d'information amélioré sur l'éducation (Statistique Canada)* : les données sur les inscriptions (au niveau du doctorat) sont disponibles jusqu'en 2000-2001; les données sur les diplômés sont actuellement disponibles jusqu'en 1997-1998.

Note : Le Holland College et l'École des gardes forestiers des Maritimes étaient invités à répondre au questionnaire, car ces établissements font parties du mandat de la CESPM. Leurs réponses individuelles figurent à l'Annexe 3. Cependant, comme le sous-ensemble de données géré par la Commission et provenant de l'enquête auprès du personnel enseignant réalisé par Statistique Canada ne comprend pas de données de ces deux établissements, ces derniers ne sont pas inclus dans l'analyse des données secondaires.

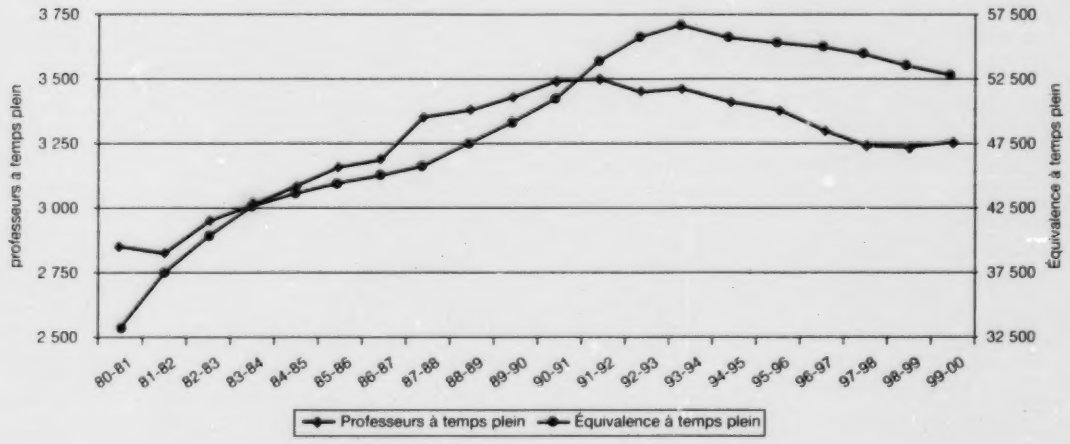
# 2. ANALYSE DES DONNÉES SECONDAIRES

## 2.1 Analyse démographique des professeurs à temps plein

En 1999-2000, on comptait 3 261 professeurs à temps plein dans les Maritimes, soit 10,4 % du nombre total au Canada (33 665).

Entre 1981-1982 et 1991-1992, la région des Maritimes a connu une augmentation continue du nombre de professeurs à temps plein (Figure 1). Pendant ce temps, le nombre a augmenté de 650 (de 2 844 à 3 494), soit de 23 %. Toutefois, de 1993-1994 à 1998-1999, le nombre total de professeurs a diminué de 217, soit de 6,3 %. Cette baisse serait en grande partie attribuable aux retraites anticipées proposées par les établissements en raison de la réduction du financement accordé par les gouvernements pendant cette même période.

**Figure 1**
**Nombre de professeurs à temps plein et équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1980-1981 à 1999-2000**




Dans l'ensemble, la tendance quant au nombre de professeurs à temps plein a suivi la tendance des inscriptions d'étudiants[2], à l'exception de la période de 1988-1989 à 1993-1994, au moment où le nombre de professeurs est resté relativement stable pendant que les inscriptions continuaient d'augmenter.

Toutefois, ce qui est le plus révélateur des tendances futures quant au nombre de professeurs à temps plein est le profil d'âge du personnel enseignant à temps plein actuel. Le tableau 1 présente la proportion des membres du personnel enseignant, par établissement, qui sont âgés d'au moins 55 ans. En supposant que l'âge de la retraite se situe à 65 ans, on peut s'attendre

[2] Il est important de noter que dans le présent rapport, les « étudiants » et les « inscriptions » sont tous définis comme des équivalences à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel.

à ce que ce groupe de professeurs quitte l'université d'ici 10 ans. La taille relative de ce groupe d'âge varie grandement d'un établissement à l'autre.

**Tableau 1**
**Proportion des professeurs à temps plein âgés d'au moins 55 ans par établissement, 1999-2000**

(Le classement est par ordre décroissant de pourcentage)

| Établissement | Nombre total de professeurs à temps plein | Proportion de professeurs à temps plein âgés d'au moins 55 ans | Classement |
|---|---|---|---|
| Atlantic School of Theology | 9 | 77,7 | 1 |
| St. Thomas University | 76 | 35,5 | 2 |
| Nova Scotia College of Art and Design | 43 | 34,9 | 3 |
| University College of Cape Breton | 101 | 34,6 | 4 |
| Saint Mary's University | 211 | 32,2 | 5 |
| Acadia University | 205 | 29,8 | 6 |
| St. Francis Xavier University | 199 | 29,6 | 7 |
| Dalhousie University | 940 | 28,6 | 8 |
| Mount Saint Vincent University | 134 | 28,3 | 9 |
| Mount Allison University | 124 | 28,2 | 10 |
| Université Sainte-Anne | 32 | 28,1 | 11 |
| University of King's College | 26 | 26,9 | 12 |
| University of New Brunswick | 539 | 24,3 | 13 |
| Université de Moncton | 364 | 22,2 | 14 |
| University of Prince Edward Island | 189 | 19,5 | 15 |
| Nova Scotia Agricultural College | 61 | 18,0 | 16 |

Par exemple, 35,5 % des professeurs à temps plein de la St. Thomas University sont âgés de 55 ans ou plus, alors que seulement 18 % des professeurs à temps plein au Nova Scotia Agricultural College sont dans ce groupe d'âge. Les données démographiques pour les divers établissements sont présentées à l'annexe 4.

En examinant les Maritimes dans son ensemble, on peut constater l'écart entre la proportion des professeurs à temps plein âgés de 55 ans et plus en fonction du domaine d'enseignement (Figure 2). En 1999-2000, la proportion de professeurs dans cette catégorie d'âge était de moins de 20 % en commerce et administration ainsi qu'en agriculture et sciences biologiques. Par ailleurs, 35 % ou plus des professeurs à temps plein dans le domaine des beaux-arts et des arts appliqués ainsi que le secteur des lettres, sciences humaines et autres domaines connexes étaient âgés d'au moins 55 ans. Ces résultats cadrent avec ceux qui ont été signalés par l'AUCC (1999), selon laquelle les « facultés comme les sciences biologiques, le génie, les professions de la santé, le commerce et les sciences informatiques ont été en mesure de remplacer un nombre relativement plus élevé de professeurs ».

à ce que ce groupe de professeurs quitte l'université d'ici 10 ans. La taille relative de ce groupe d'âge varie grandement d'un établissement à l'autre.

**Tableau 1**

**Proportion des professeurs à temps plein âgés d'au moins 55 ans par établissement, 1999-2000**

(Le classement est par ordre décroissant de pourcentage)

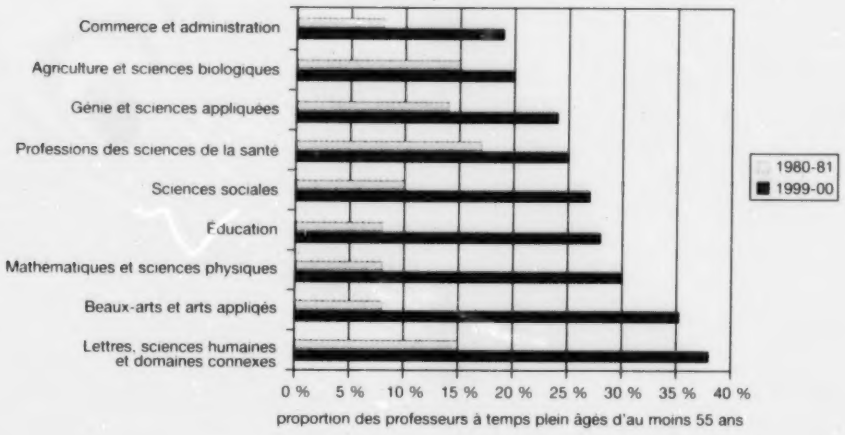
| Établissement | Nombre total de professeurs à temps plein | Proportion de professeurs à temps plein âgés d'au moins 55 ans | Classement |
|---|---|---|---|
| Atlantic School of Theology | 9 | 77.7 | 1 |
| St. Thomas University | 76 | 35.5 | 2 |
| Nova Scotia College of Art and Design | 43 | 34.9 | 3 |
| University College of Cape Breton | 101 | 34.6 | 4 |
| Saint Mary's University | 211 | 32.2 | 5 |
| Acadia University | 205 | 29.8 | 6 |
| St. Francis Xavier University | 199 | 29.6 | 7 |
| Dalhousie University | 940 | 28.6 | 8 |
| Mount Saint Vincent University | 134 | 28.3 | 9 |
| Mount Allison University | 124 | 28.2 | 10 |
| Université Sainte-Anne | 32 | 28.1 | 11 |
| **TOUS** | **3 261** | **27,0** | - |
| University of King's College | 26 | 26.9 | 12 |
| University of New Brunswick | 539 | 24.3 | 13 |
| Université de Moncton | 364 | 22.2 | 14 |
| University of Prince Edward Island | 189 | 19.5 | 15 |
| Nova Scotia Agricultural College | 61 | 18.0 | 16 |

Par exemple, 35,5 % des professeurs à temps plein de la St. Thomas University sont âgés de 55 ans ou plus, alors que seulement 18 % des professeurs à temps plein au Nova Scotia Agricultural College sont dans ce groupe d'âge. Les données démographiques pour les divers établissements sont présentées à l'annexe 4.

En examinant les Maritimes dans son ensemble, on peut constater l'écart entre la proportion des professeurs à temps plein âgés de 55 ans et plus en fonction du domaine d'enseignement (Figure 2). En 1999-2000, la proportion de professeurs dans cette catégorie d'âge était de moins de 20 % en commerce et administration ainsi qu'en agriculture et sciences biologiques. Par ailleurs, 35 % ou plus des professeurs à temps plein dans le domaine des beaux-arts et des arts appliqués ainsi que le secteur des lettres, sciences humaines et autres domaines connexes étaient âgés d'au moins 55 ans. Ces résultats cadrent avec ceux qui ont été signalés par l'AUCC (1999), selon laquelle les « facultés comme les sciences biologiques, le génie, les professions de la santé, le commerce et les sciences informatiques ont été en mesure de remplacer un nombre relativement plus élevé de professeurs ».

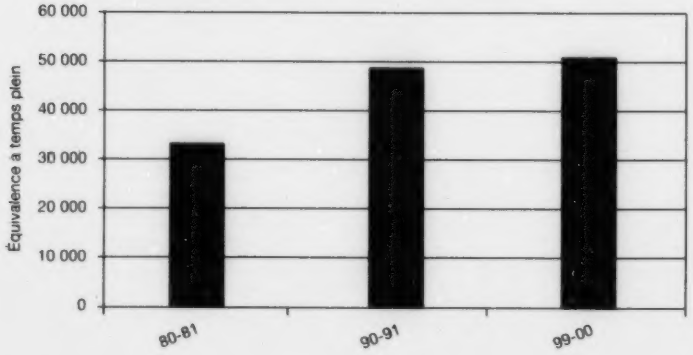
Les disparités selon les domaines d'enseignement reflètent les tendances en matière de croissance et d'embauche au cours des décennies, les domaines du commerce et de l'administration connaissant par exemple une croissance plus récente.

**Figure 2**
**Proportion des professeurs à temps plein dans les Maritimes âgés d'au moins 55 ans, par domaine d'enseignement, 1980-1981 et 1999-2000**



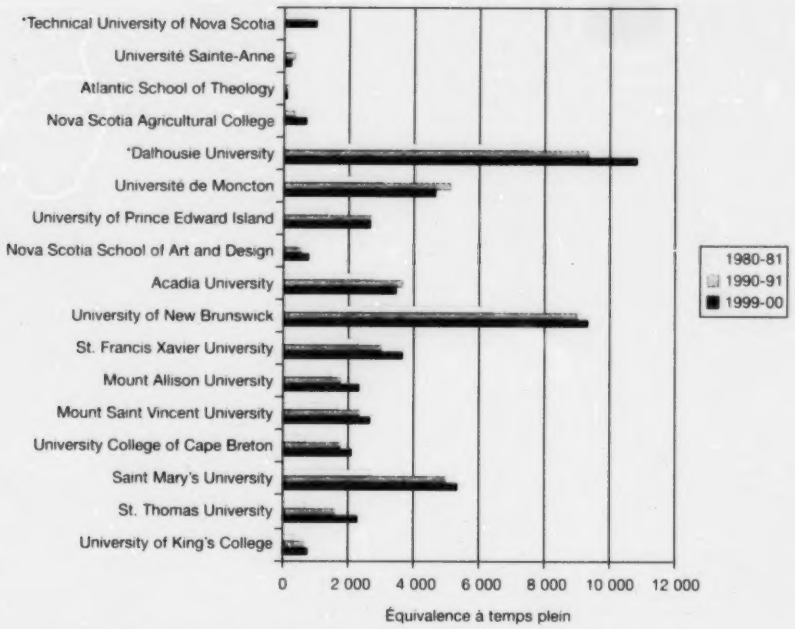

L'effet de la diminution de nombre de professeurs à temps plein, ainsi que le profil d'âge de ces derniers est plus évident lorsque juxtaposé à l'évolution du nombre d'inscriptions d'étudiants. La figure 3 montre les tendances relatives aux inscriptions dans les Maritimes. En 1980-1981, les inscriptions exprimées en équivalence à temps plein (ETP) se chiffraient à 33 046,4. En 1999-2000, elles se chiffraient à 52,089.9, soit une augmentation de 48 %.

**Figure 3**
**Équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les Maritimes, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000**



La figure 4 illustre l'évolution des inscriptions dans chaque établissement, à trois différentes périodes.

**Figure 4**
**Équivalence à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel par établissement, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000**




*La Dalhousie University et la Technical University of Nova Scotia ont fusionné en 1997.

On constate une augmentation du nombre d'étudiants par professeurs pour les Maritimes entre 1980-1981 et 1999-2000 (Figure 5). Au cours des dix dernières années, cette proportion a augmenté d'environ deux équivalences à temps plein par professeur à temps plein (de 14 par professeur en 1990-1991 à 16 par professeur en 1999-2000).

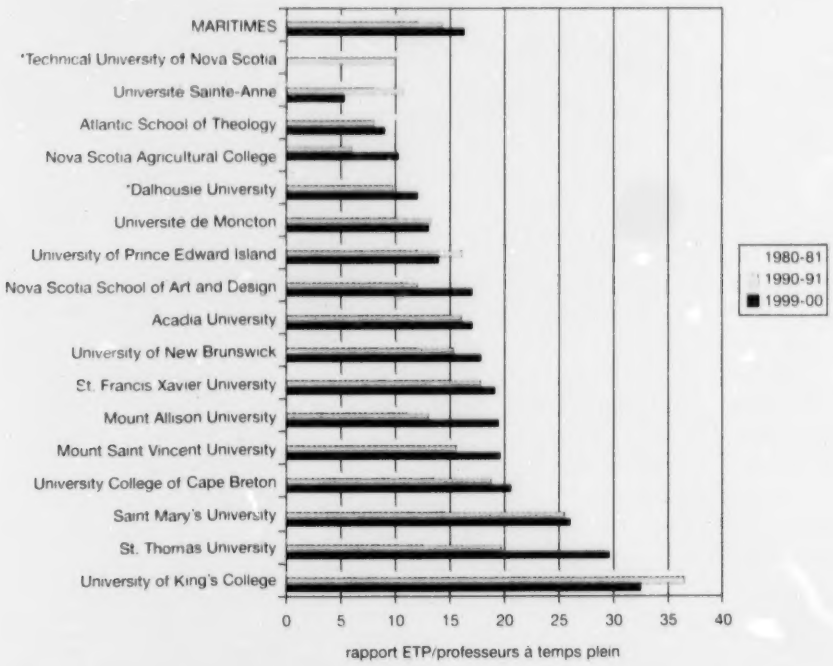
Comparativement au nombre d'élèves par enseignant dans les écoles publiques (de la maternelle à la 12e année), un rapport étudiants-professeur à temps plein de 16 peut sembler faible. Toutefois, il ne faut pas oublier qu'un professeur universitaire à temps plein a d'autres responsabilités, dont la recherche et le service à la collectivité, qui demandent autant de temps que sa tâche d'enseignement.

La Figure 5 indique également la répartition de ce rapport selon les établissements; il n'est sans doute pas étonnant de constater que ce rapport est plus élevé chez certains établissements que d'autres. Par exemple, la University of King's College se trouve au seizième rang avec le rapport le plus élevé, alors que la University College of Cape Breton, la Saint Mary's University et la St. Thomas University se classent respectivement au treizième, quatorzième et quinzième rang (la Technical University of Nova Scotia ne fait pas partie du classement).

Le nombre d'étudiants par professeur n'explique cependant pas tout; en effet, cette mesure peut augmenter ou diminuer selon les changements qui surviennent quant aux inscriptions sans égard au nombre de professeurs, qui, lui, peut fluctuer en raison de l'embauche ou des départs à la retraite. Par exemple, l'augmentation du nombre d'étudiants par professeur était en grande partie attribuable à l'augmentation des inscriptions. Au même moment, la même mesure n'a augmenté que très légèrement à la Dalhousie University malgré une importante augmentation des inscriptions, alors qu'elle diminuait à la University of Prince Edward Island où les inscriptions étaient restées stables.

La comparaison des figures 4 et 5 semble suggérer que, dans les Maritimes, les établissements ne traitent pas tous la question de la même façon; certains établissements avec un plus grand nombre d'étudiants par professeur ont peut-être eu recours à un plus grand nombre de professeurs à temps partiel selon les augmentations des inscriptions à court terme ou encore pour faire face aux départs à la retraite à court terme.

**Figure 5**
**Proportion des équivalences à temps plein (ETP) des inscriptions à temps plein et à temps partiel par professeurs à temps plein par établissement, 1980-1981, 1990-1991 et 1999-2000**




*La Dalhousie University et la Technical University of Nova Scotia ont fusionné en 1997.

## 2.2 Besoins prévus de professeurs à temps plein

Fontaine et Mills (2001) ont estimé le nombre de professeurs à temps plein qui occuperaient encore leur poste en 2018 au Canada, en tenant compte des départs à la retraite à l'âge de 65 ans et d'un taux annuel d'attrition prévu de 4 %. En 2002, il en restera 23 705; d'ici 2018, il n'en restera que 8 871.

En moyenne, dans les Maritimes, 27 % de tous les professeurs à temps plein sont âgés d'au moins 55 ans, soit 890 sur 3 261. En supposant que chacun prendra sa retraite d'ici 10 ans, on prévoit qu'il devrait en rester 2 371 (73 %) par rapport au nombre total original en 2010 (selon les chiffres de 1999-2000). Cependant, si l'on se fie au taux d'attrition prévu de 4 % par année (Fontaine et Mills, 2001), cela signifie une perte supplémentaire de 919 professeurs par rapport au corps professoral existant (Tableau 2).

**Tableau 2**
**Estimation du nombre de professeurs restant dans les établissement des Maritimes, 1999-2000 à 2008-2009**

| Année | Enseignants restants | Perte estimative due à la retraite : -89 par année (nombre restant) | Perte estimative due à l'attrition de -4% par année (nombre restant) |
|---|---|---|---|
| 1999-2000 | 3 261 | 3 172 | 3 045 |
| 2000-2001 | 3 045 | 2 956 | 2 838 |
| 2001-2002 | 2 838 | 2 749 | 2 639 |
| 2002-2003 | 2 639 | 2 550 | 2 448 |
| 2003-2004 | 2 448 | 2 359 | 2 265 |
| 2004-2005 | 2 265 | 2 176 | 2 089 |
| 2005-2006 | 2 089 | 2 000 | 1 920 |
| 2006-2007 | 1 920 | 1 831 | 1 758 |
| 2007-2008 | 1 758 | 1 669 | 1 602 |
| 2008-2009 | 1 602 | 1 513 | 1 452 |

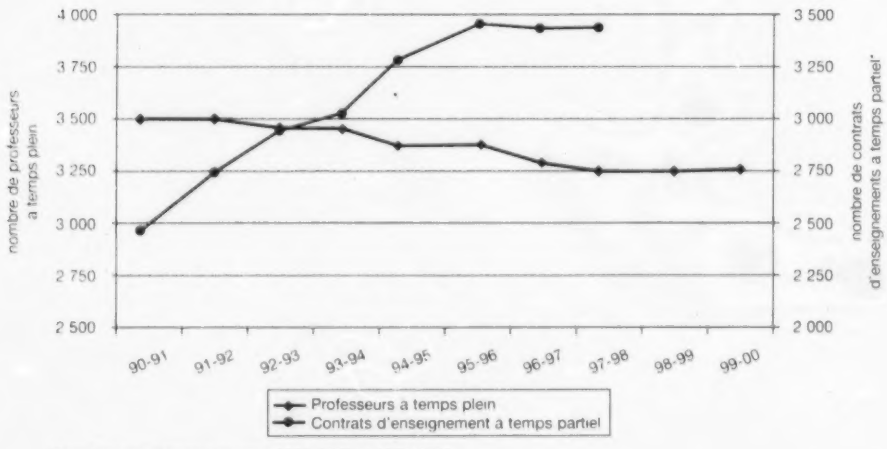
Par conséquent, on peut estimer que 1 452 professeurs (ou 45 % de tous les professeurs à temps plein actuels) occuperont encore leur poste existant en 2010 (Tableau 2). Si on ne tient pas compte des professeurs non remplacés au cours des dernières années (Smith), on constate qu'il faudra pourvoir environ 1 809 postes à temps plein dans les universités des Maritimes au cours des dix prochaines années, c'est-à-dire environ 181 postes par année.

La section qui suit présente des données sur les professeurs à temps partiel (enquête auprès du personnel enseignant des universités et collèges à temps partiel - Statistique Canada) disponible seulement de façon globale pour les Maritimes.

## 2.3 Tendances chez les professeurs universitaires à temps partiel

L'analyse des données révèle que les établissements de la région compensent en partie la perte de leurs professeurs à temps plein en ayant davantage recours à du personnel à temps partiel. En fait, il semble que cette pratique soit à la hausse. Entre 1990-1991 et 1997-1998, le nombre de professeurs à temps plein a diminué de 7,2 %; pendant la même période, le nombre de professeurs à temps partiel a pour sa part augmenté de 39 % (Figure 6). Dans l'ensemble du Canada, 45 % du corps professoral travaillait à temps partiel en 1998 (Mullens, 2001). Ces chiffres ne cadrent pas tout à fait avec la tendance observée aux États-Unis, où on estime qu'au cours de la même année seulement 40 % des professeurs universitaires avaient la permanence, le reste étant à temps partiel ou bénéficiant d'un contrat à court terme (Mullens, 2001).

**Figure 6**
**Nombre de professeurs à temps plein et nombre de contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000**




*Données non disponibles pour 1998-1999 et 1999-2000

Lorsqu'on compare le nombre de professeurs à temps plein au nombre de professeurs à temps partiel, il faut tenir compte du fait que certains contrats prévoient l'enseignement d'un seul cours d'un demi-crédit ou encore de quelques cours, tandis que les professeurs à temps plein peuvent avoir une pleine charge de trois crédits ou plus. Par conséquent, pour combler la charge d'enseignement d'un professeur à temps plein, il faut bien souvent atytribuer plus d'un contrat[3].

La diminution du personnel à temps plein a des répercussions importantes sur le maintien du corps professoral. Il a été estimé que la charge moyenne de travail au cours d'une semaine des professeurs à temps plein est déjà élevée; en effet, Smith (2000) évalue entre 50 et 60 heures le nombre d'heures par semaine. Comme on attribue de plus en plus de contrats, on s'attend à ce que la charge de travail des professeurs

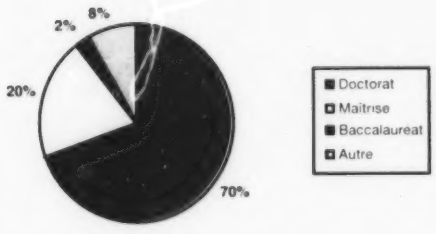
[3] L'analyse des données des professeurs à temps partiel est fondée sur le nombre de contrats. Par professeurs à temps partiel, on entend : a) les professeurs à temps plein dont la période d'embauche est inférieure à 12 mois; b) les professeurs nommés à temps partiel c'est-à-dire qui n'ont pas une charge complète; c) les professeurs à temps plein ayant une surcharge de cours. Selon Statistique Canada, en 1997-1998, 85 % du personnel à temps partiel à l'échelle du pays enseignait, en moyenne, l'équivalent d'un cours.

à temps plein s'alourdisse, les professeurs à temps partiel n'ayant pas obligations en ce qui concerne les tâches administratives, les consultations (étudiants) ou le service à la collective.

Non seulement les professeurs à temps partiel n'ont-ils pas ces obligations mais on constate, dans les Figures 7a et 7b, qu'ils sont, en tant que groupe, moins instruits (compte tenu du grade le plus élevé) que les professeurs à temps plein. Il importe de noter qu'aucune corrélation n'a été établie entre la qualité de l'enseignement et le grade le plus élevé; en fait, les étudiants bénéficient souvent des vastes connaissances qu'ont acquises sur le marché du travail les professeurs à temps partiel. De plus, certains programmes exigent des praticiens (c'est-à-dire des titulaires d'un grade de programme professionnel ou d'une désignatioin professionnelle) pour donner des cours.

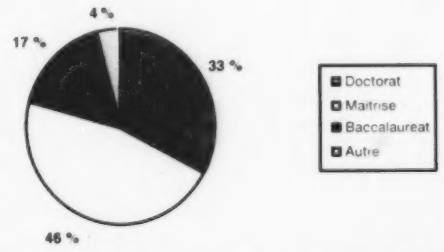
En 1997-1998 (l'année la plus récente pour laquelle les données sur les professeurs à temps partiel sont disponibles), 70 % des professeurs à temps plein étaient titulaires d'un doctorat (Figure 7a), comparativement à 33 % chez les professeurs à temps partiel (Figure 7b). En toute outre, alors que la répartition des contrats d'enseignement à temps partiel selon le grade le plus élevé est restée relativement stable entre 1990-1991 et 1997-1998, la proportion des professeurs à temps plein qui étaient titulaires d'un doctorat a augmenté de 11 points (de 59 % à 70 %) pendant la même période. La proportion des contrats d'enseignement accordés à du personnel à temps partiel dont le grade le plus élevé est la baccalauréat était de 17 % en 1997-1998. Pour mettre ce chiffre en contexte, les auxiliaires à l'enseignement, les correcteurs, les chargés de travaux pratiques et les assistants de laboratoire sont exclus de l'enquête sur le personnel à temps partiel.

**Figure 7a**
**Grade le plus élevé chez les professeurs à temps plein dans les établissements des Maritimes, 1997-1998**




n=3229 (ne comprend pas le grade acquis le plus élevé non signalé : n=7)

**Figure 7b**
**Répartition des contrats d'enseignement à temps partiel selon le grade le plus élevé dans les établissements des Maritimes, 1997-1998**

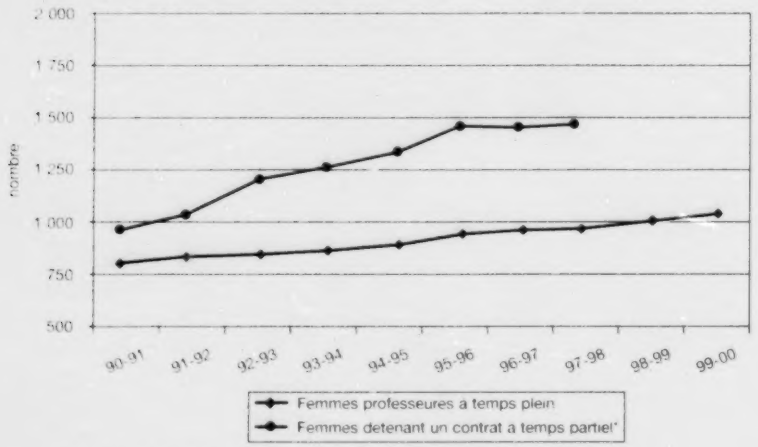



n=2936 (ne comprend pas le grade acquis le plus élevé non signalé : n=497)

Il est moins probable que le personnel féminin à temps partiel détienne doctorat comparé à leurs homologues masculin. En 1997-1998, une proportion presque égale d'hommes employés à temps partiel étaient titulaires d'un doctorat (41 %) ou d'une maîtrise (42 %), tandis que 21 % des femmes étaient titulaires d'un doctorat (53 % étaient titulaires d'une maîtrise). Les données sur le grade le plus élevé selon le domaine d'étude pour le personnel à temps partiel ne sont pas disponibles.

Un examen plus approfondi des données révèle un écart frappant dans la répartition du personnel universitaire selon le statut (temps plein ou temps partiel) et le sexe. De 1990-1991 à 1997-1998, le nombre de contrats à temps partiel octroyés à des femmes était régulièrement plus élevé que le nombre de femmes professeures à temps plein, de plus, cet écart a même augmenté pour passer de six professeures détenant un contart d'enseignement à temps partiel pour cinq à temps plein en 1990-1991 de six à temps partiel pour quatre à temps plein en 1997-1998 (Figure 8a). Il se peut que le grand nombre de femmes occupant des postes à temps partiel soit en partie attribuable à un choix personnel. Selon Mullens (2001), « ...les femmes qui ont *choisi* le travail à temps partiel l'ont fait parce que l'horaire était plus flexible et correspondait à leurs besoins personnel ».

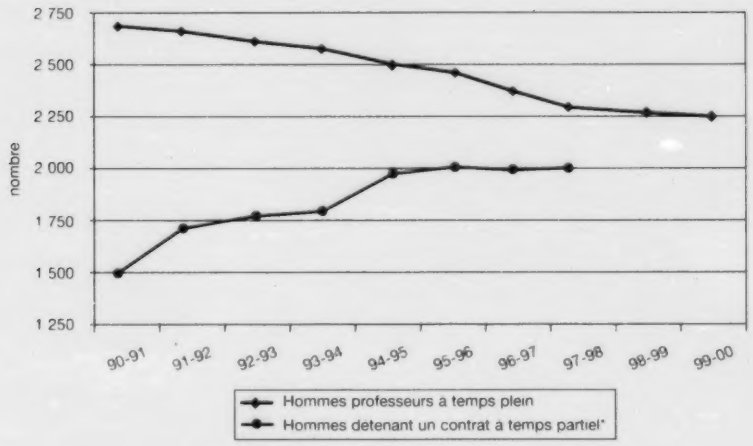
**Figure 8a**
**Nombre de femmes professeures à temps plein et nombre de femmes détenant un contrat d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000**




*Données non disponibles pour 1998-1999 et 1999-2000

Les professeurs à temps plein de sexe masculin étaient plus nombreux que leurs homologues à temps partiel, mais l'écart se rétrécit (Figure 8b). Au cours des dernières années, le rétrécissement de cet écart est attribuable à la diminution continue du nombre de professeurs à temps plein, tandis que le nombre d'hommes bénéficiant de contrats d'enseignement à temps partiel s'est stabilisé. Cette situation doit faire l'objet d'une surveillance continue dès que des données plus récentes seront disponibles. La répartition des contrats d'enseignement à temps partiel attribués selon le sexe dans les Maritimes était de 58 % pour les hommes et de 42 % pour les femmes en 1997-1998, ce qui correspond à la répartition à l'échelle nationale. De plus, pour la période de 1990-1991 à 1997-1998, la répartition selon le sexe chez le personnel détenant un contrat d'enseignement à temps partiel dans les Maritimes correspondait étroitement à celle que l'on observait à l'échelle nationale.

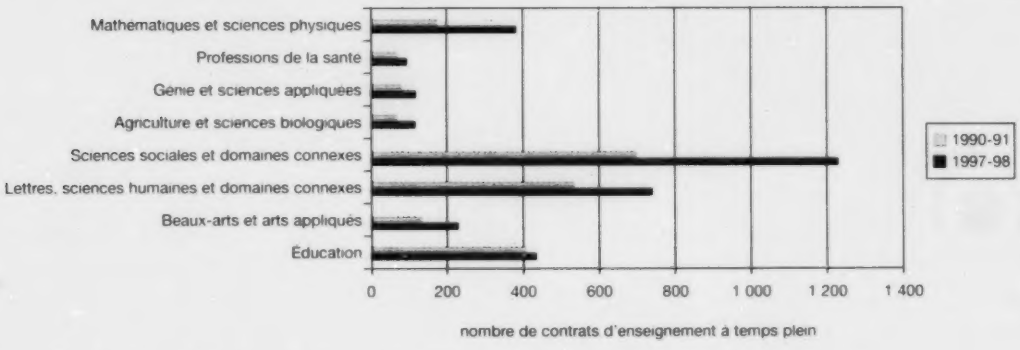
**Figure 8b**
**Nombre d'hommes professeurs à temps plein et nombre d'hommes détenant un contrat d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 1999-2000**




*Données non disponibles pour 1998-1999 et 1999-2000

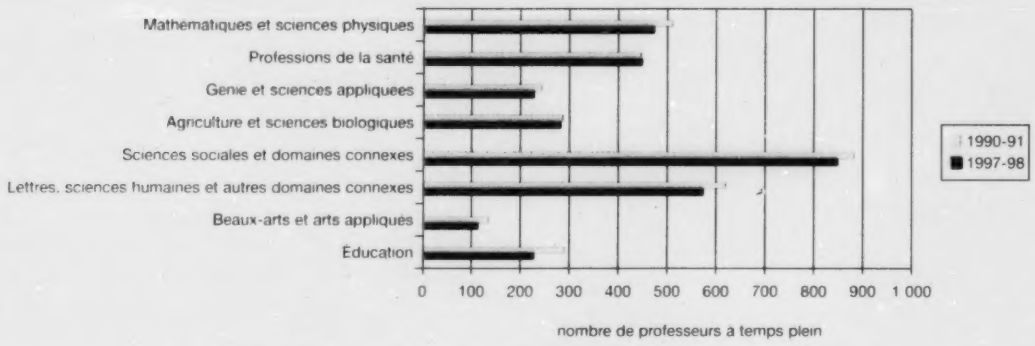
Pour l'ensemble des Maritimes, on constate qu'on a recours à des contrats d'enseignement à temps partiel dans certains domaines d'enseignement plus que d'autres et que ce chiffre correspond globalement au nombre de professeurs à temps plein dans chacun des domaines d'enseignement (figures 9a et 9b).

**Figure 9a**
**Nombre de contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998**




Note : la catégorie sciences sociales et domaines connexes comprend l'administration et le commerce.

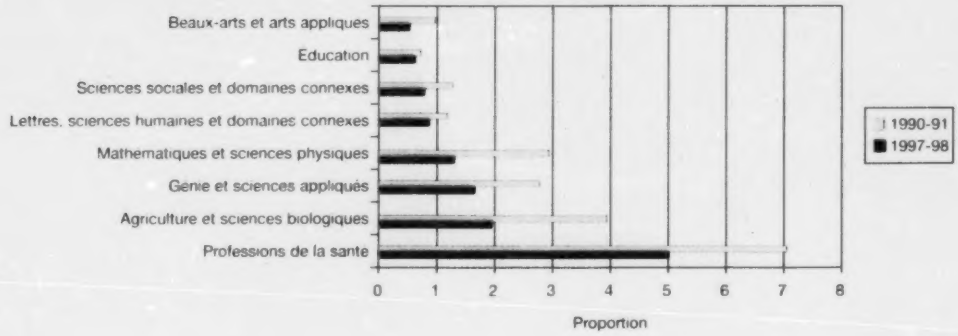
**Figure 9b**
**Nombre de profeseurs à temps plein dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998**




Note : la categorie sciences sociales et domaines connexes comprend l'administration et le commerce.

Il y a une diminution de la proportion de professeurs à temps plein par rapport aux professeurs à temps partiel (Figure 10) dans tous les domaines entre 1990-1991 et 1997-1898. Les domaines des beaux-arts et des arts appliqués, de l'éducation, des sciences sociales et des lettres et sciences humaines présentent tout au long de la période des proportions assez faibles de professeurs à temps plein. Les domaines de l'agriculture et des sciences biologiques, du génie et des sciences appliqués ainsi que des mathématiques et des sciences physiques, comptaient sur une proportion plus élevées de professeurs à temps plein au début de la dernière décennie, mais ont perdu beaucoup de terrain au cours des années suivantes (Figure 10). Même les professions des sciences de la santé, qui présentaient la plus importante proportion de professeurs à temps plein (7,08 professeurs à temps plein par contrat à temps partiel) en 1990-1991, étaient passées sous la barre des 5,0 en 1997-1998.

**Figure 10**
**Proportion de professeurs à temps plein par contrats d'enseignement à temps partiel dans les établissements des Maritimes, par domaines d'enseignement, 1990-1991 et 1997-1998**



Étant donné qu'aucune donnée plus récente n'est disponible, il est difficile de déterminer avec certitude si ces tendances se sont maintenus dans les années 2000. Même si on ne prévoyait aucun changement de ces proportion, la situation présente néanmoins un problème pour les universités des Maritimes, car le recours accru à des contrats d'enseignement à temps partiel n'est sans doute pas la meilleure solution à une époque où les questions de maintien du corps professoral sont de plus importantes.

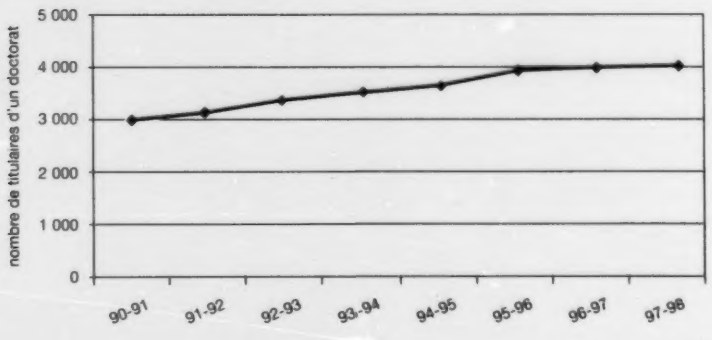
> « La tendance à embaucher des professeurs à temps partiel constitue un grave problème et contribue à l'érosion de l'ensemble de l'approche collégiale en matière d'enseignement supérieur... Le personnel à temps partiel n'a pas à faire de recherche et ne participe pas aux tâches administratives du département; et au fur et à mesure que le nombre relatif de professeurs à temps partiel augmente, le personnel permanent et l'université comptent sur un plus petit groupe de personnes portant le poids de l'administration, de la responsabilité de l'élaboration des programmes d'études et d'autres tâches à l'université » (Mullens, 2001).

## 2.4 Tendances chez les nouveaux titulaires d'un doctorat

« Les exigences préalables habituelles pour combler un poste d'enseignement sont que les candidats soient titulaires d'un doctorat... Cela veut donc dire que le bassin primaire de personnel potentiel pour le recrutement universitaire se compose de diplômés récents » (OCUFA, 2001). Un examen approfondi des contraintes de l'offre figure dans Shapiro (2001) et dans OCUFA (2001).

D'où viendront les nouveaux candidats? À l'échelle canadienne, on estime que le nombre de nouveaux titulaires de doctorat dans les universités se situera à 4 000 par année. La figure 11 illustre la tendance pour ce qui est du nombre de nouveaux titulaires de doctorat au Canada entre 1990-1991 et 1997-1998. Toutefois, ces derniers ne sont pas tous attirés par des emplois dans le monde universitaire, un nombre important acceptant des postes au gouvernement ou en entreprise (Elliot, 2000). Bien que Giroux (1999) prévoie que près de 1 400 de ces nouveaux diplômés iront grossir les rangs des universités chaque année, les estimations de Fontaine et Mills (2001) sont beaucoup plus modestes, soit moins de 400 par année. L'estimation de Giroux (1999) est fondée sur la tendance historique voulant qu'entre 30 et 40 % des titulaires d'un doctorat occuperont un poste universitaire. Compte tenu du nombre de nouveaux titulaires de doctorat chaque année (soit 4 000), on peut s'attendre à ce qu'entre 1 200 à 1 600 d'entre eux acceptent un poste dans une université.

**Figure 11**
**Nombre de nouveaux titulaires d'un doctorat au Canada, 1990-1991 à 1997-1998**

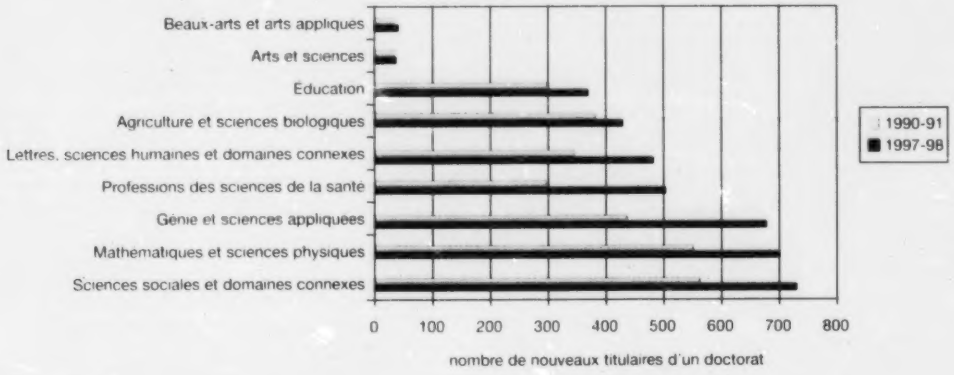


Fontaine et Mills (2001) ont émis des estimations sur le nombre de Canadiens titulaires d'un doctorat susceptibles d'accepter des postes au niveau universitaire et sur le nombre d'étudiants qui obtiendront leur doctorat dans l'avenir (et qui pourraient devenir professeurs au niveau universitaire). Ils ont fondé leurs estimations sur la supposition que seules les personnes titulaires d'un doctorat âgées de moins de 35 ans accepteraient un poste de professeur et cela dans les quatre à cinq ans suivant l'obtention de leur doctorat (selon la tendance voulant que les personnes âgées de moins de 35 ans soient plus susceptibles de se trouver dans le bassin d'embauche que celles qui sont âgées de 35 ans et plus). En outre, selon les données du recensement, 30 % des personnes titulaires d'un doctorat sont des professeurs d'université à temps plein. Les estimations et les suppositions sont fondées sur les sources de données suivantes : le Système d'information sur le personnel enseignant des universités et collèges (SIPEUC), le Système d'information statistique sur la clientèle universitaire (SISCU) et l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) et les données du recensement.

Dans l'un ou l'autre cas, les chiffres projetés ne se rapprochent pas de la demande prévue.

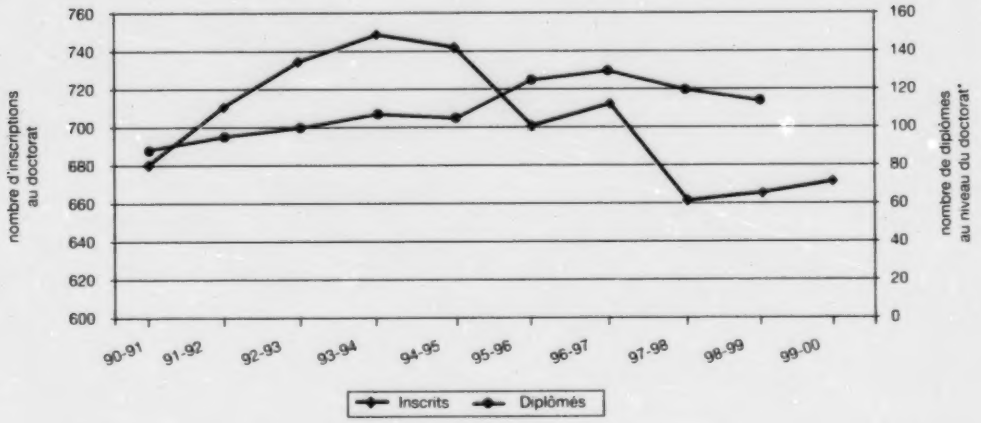
Le nombre de nouveaux titulaires d'un doctorat à l'échelle du Canada selon le domaine d'étude se trouve à la Figure 12. Entre 1990-1991 et 1997-1998, le nombre de diplômés a augmenté dans chaque domaine, les gains les plus importants étant en génie et en santé.

**Figure 12**
**Nombre de nouveaux titulaires d'un doctorat par domaine d'études au Canada**
**1990-1991 à 1997-1998**




Il est évident que les nouveaux professeurs embauchés dans les établissements des Maritimes n'auront pas tous obtenus leur diplôme dans les Maritimes; il est néanmoins utile de tenir compte du nombre d'étudiants qui s'inscrivent aux programmes de doctorat et qui obtiennent leur diplôme dans la région. De 1990-1991 à 1993-1994, le nombre d'étudiants inscrits aux programmes de doctorat a connu une augmentation considérable, passant de 678 à 750, avant d'atteindre en creux en 1997-1998 pour se chiffrer à 660. Plus récemment, ce nombre a recommencé à augmenter pour atteindre 670 en 1999-2000 (Figure 13). Si l'on examine l'offre actuelle de diplômés titulaires d'un doctorat, le nombre total dans la région a augmenté assez régulièrement, avant d'accuser une baisse récemment (Figure 13).

**Figure 13**
**Nombre d'étudiants inscrits et nombre de diplômés au niveau des programmes de doctorat dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 et 1999-2000**

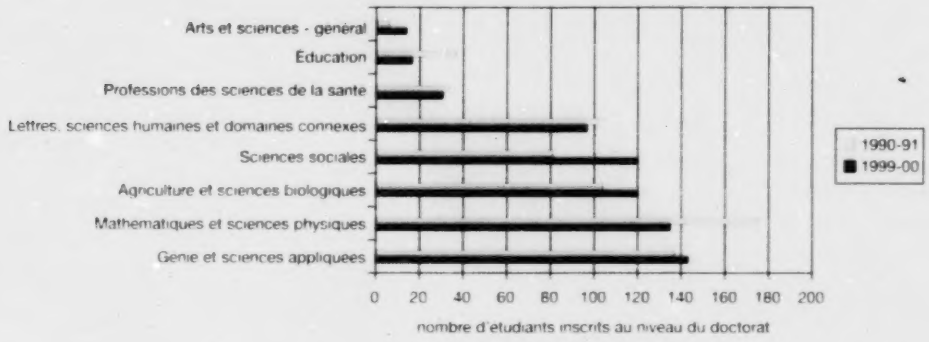



*Données non disponibles pour les années de diplomation 1999 et 2000
Note : l'année de diplomation est la première année de la fourchette; par exemple, pour l'année scolaire 1998-1999, l'année de diplomation est 1998.

La durée d'un programme de doctorat varie considérablement selon de domaine d'étude. Afin d'évaluer la durée moyenne globale pour l'obtention du diplôme, on se base sur un moyenne de six ans. Le nombre de diplômés au niveau du doctorat en 1998 était de 16 % par rapport au nombre d'étudiants inscrits six ans plus tôt. En 1997, ce chiffre était de 17 %, et pour 1996, il était de 20 %. Ces chiffres semblent très faibles; il est donc important d'examiner plus attentivement les taux d'obtention du doctorat compte tenu de l'impact de ce chiffre sur l'offre de professeurs à l'avenir.

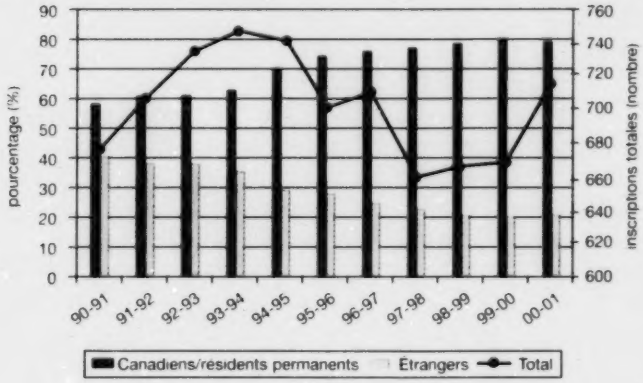
La Figure 14 illustre la répartition des inscriptions aux programmes de doctorat dans la région selon le domaine d'étude. Certains domaines d'étude ont connu une diminution des inscriptions, par example, les domaines de l'éducation, des professions des sciences de la santé ainsi que des lettres, sciences humaines et domaines connexes. La diminution la plus marquée se situe dans le domaine des mathématiques et des sciences physiques, alors que l'on remarque une augmentation du nombre d'inscriptions dans les domaines des sciences sociales, de l'agriculture et des sciences biologiques ainsi que du génie et des sciences appliquées. L'annexe 5 contient une liste des principaux domaines d'étude du niveau doctoral dans les établissements des Maritimes.

**Figure 14**
**Nombre d'étudiants inscrits dans des programmes de doctorat, dans les établissements des Maritimes, par domaines d'étude, 1990-1991 et 1999-2000**




La Figure 15 illustre la répartition des inscriptions au niveau du doctorat en fonction de la citoyenneté dans les établissements des Maritimes entre 1990-1991 et 2000-2001. Le nombre total d'étudiants au doctorat qui sont citoyens d'un pays étranger a diminué de près de 21 % pendant cette période. Le nombre global d'étudiants au doctorat a baissé entre 1993-1994 et 1997-1998, mais il a récemment beaucoup augmenté. Giroux (1999) a indiqué que, dans l'immédiat, la proportion d'étudiants étrangers diplômés ne fait pas partie du bassin d'embauche. La tendance dans les Maritimes indique qu'il n'y a pas de reprise dans le nombre d'inscriptions chez les étudiants étrangers, ce qui laisse supposer un bassin d'embauche potentiel un peu plus élevé que plus tôt dans la décennie (par exemple en 1995-1996).

**Figure 15**
**Répartition des inscriptions dans des programmes de doctorat selon la citoyenneté dans les établissements des Maritimes, 1990-1991 à 2000-2001**



On constate une diminution du nombre d'inscriptions chez les étudiants étrangers dans tous les domaines d'étude (les chiffres étaient trop faibles dans les domaines du commerce et de l'administration ainsi que de l'éducation), mais particulièrement dans les domaines des mathématiques et des sciences physiques ainsi qu'en génie et en sciences appliquées (une perte de 30 points dans chaque cas). Les lettres, sciences humaines et domaines connexes ont pour leur part connu une dimution de 2 points.

## 2.5 Estimation de l'offre de nouveaux titulaires de doctorat

D'après les chiffres de Giroux (1999), selon lesquels 35 % (1 400 sur 4 000) des nouveaux titulaires de doctorat entreprendront une carrière universitaire, on peut prévoir que, si l'on s'en tient au nombre de nouveaux diplômés par année (120), 42 iront travailler dans les universités. Si l'on estime qu'il faudra embaucher 181 nouveaux professeurs à temps plein par année au cours des dix prochaines années compte tenu des départs à la retraite et de l'attrition (page 3), on peut s'attendre à ce qu'environ 23 % de ces postes soient pourvus par des diplômés qui ont étudié dans la région des Maritimes. Étant donné que l'éventail de programmes au niveau du doctorat offert dans la région ne peut produire suffisamment de candidats pour tous les postes dans toutes les disciplines, au moins trois quarts des postes devront être pourvus par des diplômés qui ont étudié à l'extérieur de la région.

De plus, il est possible que quelques nouveaux professeurs à temps plein puissent être recrutés parmi ceux qui sont actuellement employés à temps partiel ou à contrat. Une troisième source d'offre possible, plus difficile à décrire cella-là, serait le reste des diplômés au niveau du doctorat (65 %), à savoir ceux qui n'entreprendront pas une carrière universitaire. Il reste possible de recruter de nouveaux professeurs parmi les diplômés qui ont décidé d'entreprendre une carrière dans d'autres secteurs. Mais il ne fait aucun doute que toute stratégie de recrutement ciblée sur ce groupe de diplômés doit prévoir des moyens qui permettraient de mettre à jour ces derniers dans leur discipline respective et qui leur offrirait une aide pédagogique.

# 3. FACTEURS INTERVENANT DANS LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DU CORPS PROFESSORAL

Tous les établissements et toutes les associations de professeurs faisant partie du mandat de la Commission ont été invités à répondre, de façon informelle ou par écrit, à un court questionnaire (voir l'annexe 2). L'objectif consistait à évaluer la situation existante dans la région quant au recrutement et au maintien du corps professoral. Au besoin, les réponses écrites ont fait l'objet d'un suivi par le personnel de la CESPM.

Les associations de professeurs sont généralement incapables de fournir des données détaillées sur le sujet, mais certaines ont fourni de l'information anecdotique. Parmi les associations qui ont répondu, la plupart ont indiqué qu'elles croyaient que la question du recrutement et du maintien du corps professoral était cruciale pour leurs membres. Certains aspects précis ont été soulevés, notamment les niveaux de salaire non concurrentiels (sur le plan national ou régional), l'insuffisance de financement gouvernemental ainsi que la nécessité d'améliorer le soutien à la recherche. Elles se préoccupent également de la diminution des effectifs à temps plein. L'embauche d'un nombre croissant de professeurs à temps partiel, sans compter les inscriptions à la hausse, augmente la charge de travail des professeurs à temps plein qui restent. Une association, la Acadia University Faculty Association (2002), a réalisé une étude sur le recrutement et le maintien du corps professoral, traitant notamment des préoccupations au niveau des divers départements et une analyse financière.

Le type de réponse obtenue de la part des établissements varie considérablement, particulièrement en ce qui a trait aux besoins projetés et aux statistiques d'embauche. Si certains ont été incapables de fournir des données, d'autres disposaient de renseignements détaillés selon la faculté et le département. Un seul établissement, soit l'Université de Moncton (2001), a fourni un rapport qu'il avait déjà publié sur le renouvellement du corps professoral. L'image globale que l'on peut retenir de ces établissements en réponse au questionnaire semble se caractériser selon la taille de l'établissement et la discipline.

En raison de leur taille et de leur capacité en matière de recherche, la Dalhousie University et la University of New Brunswick sont davantage en concurrence directe avec les grands établissements du Canada pour se partager le bassin de candidats compétents. L'Université de Moncton se trouve dans une situation unique, car elle entre en concurrence surtout avec les universités du Québec pour ce qui est de ses professeurs, plutôt qu'avec celles d'ailleurs en Amérique du Nord.

De façon générale, on ne ressent pas une concurrence très intense pour ce qui est des professeurs de haut niveau dans les établissements offrant surtout des programmes de premier cycle, à l'exception de certaines disciplines, comme la médecine vétérinaire, les systèmes d'information et les sciences informatiques, le génie et les sciences infirmières.

Les établissements offrant surtout des programmes de premier cycle attirent problablement des candidats assez différents de ceux que recherchent les établissements offrant une vaste gamme de programmes ainsi que ceux offrant des programmes de médecine et de doctorat[4], en raison du faible nombre d'étudiants aux cycles supérieurs, s'il en est, pour soutenir la recherche, de même qu'en raison

[4] Médecine et doctorat : universités offrant tout un éventail de programmes de doctorat et de médecine, ainsi que de recherche. Vaste gamme de programmes : universités offrant beaucoup d'activités de recherche et tout un éventail de programmes, y compris des diplômes professionnels, au niveau du premier et du deuxième cycle. Surtout des programmes de cycles supérieurs de premier cycle : universités axées principalement sur la formation au niveau du premier cycle, avec relativement peu de programmes aux cycles supérieurs. Source : The Maclean's Guide to Canadian Universities www.macleans.ca/pub-doc/universities_2002/index.htm.

de la taille réduite des facultés et des départements, de l'accent davantage mis sur l'enseignement et moins d'occasion de participer à des réseaux de recherche et à des collaborations.

Compte tenu qu'ils seront éventuellement beaucoup plus touchés par la situation qui prévaut maintenant ailleurs, la plupart des établissements ont commencé ou ont l'intention de commencer à faire un suivi des données sur les besoins d'embauche, sur les nouvelles recrues et sur le personnel sortant de façon beaucoup plus formelle. Essentiellement, on accorde beaucoup plus d'attention aux questions de maintien du corps professoral; en effet, les départs à la retraite peuvent être planifiés bien avant que les postes ne soient laissés vacants, alors que les pertes imprévues ne peuvent l'être, ce qui attire beaucoup plus d'attention sur les efforts visant à réduire le nombre de ceux qui partent. Comme l'a souligné un répondant, on ne peut plus compter sur cet excédent de main-d'oeuvre aux États-Unis qui a alimenté la vague d'embauche de professeurs à la fin des années 60 et au début des années 70; aujourd'hui, la concurrence se manifeste à l'échelle de toute l'Amérique du Nord. L'annexe 3 résume les lignes directrices adoptées par les divers établissements des Maritimes, de même que leurs plans et leurs stratégies.

Qu'il soit ou non facile de recruter de nouveaux candidats, les principaux facteurs servant à les attirer, ainsi qu'à les retenir, sont les mêmes partout au pays. En fait, l'enquête auprès des établissements des Maritimes n'a pas cerné de facteurs propres à un établissement ou à la région, c'est-à-dire différents de ceux identifiés ailleurs au Canada.

La présente section aborde les principales questions entourant le problème de recrutement et de maintien du corps professoral et compare les réponses des établissements des Maritimes avec les observations formulées au plan national. Chaque point est d'abord examiné, puis diverses options et meilleures pratiques portant sur la question sont présentées.

## 3.1 La grande majorité des professeurs qui partent le font dans les trois ans qui suivent l'acceptation du poste

C'est là une observation formulée dans l'étude préparée par The Laurier Institution (2000), laquelle a été réitérée par les établissements des Maritimes qui recueillent ce genre de renseignement, que ce soit de façon formelle ou anecdotique.

La question la plus importante à régler pour les établissements semble être la réalité qui se dessine derrière cette observation et ce qui peut être fait à ce sujet. Il semble en fait que, sauf pour quelques domaines à forte demande (par exemple, les sciences informatiques et le génie), le problème ne soit pas d'attirer suffisamment de candidats aux divers postes annoncés, mais plutôt de retenir les nouveaux professeurs, particulièrement au cours des premières années cruciales de l'emploi. C'est ce qui constitue le principal défi pour bien des universités canadiennes. En effet, les offres alléchantes présentées aux recrues relativement récentes qui ne se sont pas encore vraiment établies ou qui n'aiment pas leur environnement de travail pourraient s'avérer trop intéressantes pour qu'elles les laissent filer. En fait, bien des stratégies de maintien du corps professoral sont axées sur ces premières années. Cela ne veut toutefois pas dire que la nécessité d'attirer de nouveaux candidats hautement qualifiés ne constitutera pas un problème croissant et, de fait, cette question a été traitée dans les diverses études réalisées un peu partout au pays.

Il est évident que des mesures proactives doivent être prises immédiatement pour aider les nouveaux venus à établir leur programme de recherche et leur place dans la collectivité.

Où vont ceux qui partent? Au Canada, les enquêtes auprès des professeurs qui quittent leur poste pour des motifs autres que le départ à la retraite ont démontré que, bien qu'il y ait une migration importante vers les États-Unis, allant de 23 % du corps professoral de l'Ontario (Smith, 2000) à 43 % de celui de la Columbie-Britannique. (The Laurier Institution, 2000), la plus forte attirance pour les membres actuels du corps professoral vient d'autres ont été fournies par la University of New Brunswick, au début de 2001 et montrent que, parmi les professeurs qui ont quitté leur poste entre 2000 et 2001, 62 % sont allés ailleurs au Canada (seulement un professeur ayant choisi une autre province aux Maritimes), 27 % aux États-Unis et le reste dans un autre pays.

## 3.2 L'aspect monétaire

En ce qui a trait au recrutement, l'argent n'est pas le principal facteur de réussite. Le problème et par conséquent la solution sont beaucoup plus complexes. L'étude réalisée par The Laurier Institution (2000) pour le compte de quatre universités publiques de la Colombie-Britannique — étude qui comportait des entrevues avec des administrateurs de haut niveau et une enquête auprès des chefs de département, des membres du corps professoral, des nouvelles recrues et des professeurs qui étaient parti récemment — a permis de constater que l'offre salariale n'était pas perçue comme le principal facteur qui motive les candidats à accepter des offres d'emploi. Néanmoins, il est intéressant de noter que le salaire était la principale raison pour laquelle le personnel existant acceptait un poste ailleurs. Ainsi, il semble que l'argent soit important, mais bien souvent dans le contexte d'autres facteurs.

La question du salaire suscite une réaction mitigée parmi les divers établissements des Maritimes. Il faut se rappeler que l'information fournie sur les motifs de départ des professeurs (autre que le départ à la retraite) est essentiellement anecdotique; en effet, on constate de façon générale qu'une personne à la recherche d'un autre emploi peut s'en trouver un, et bien souvent pour un meilleur salaire. Un seul établissement a signalé que tous les membres du corps professoral qui avaient quitté leurs postes récemment avaient accepté des offres salariales plus élevées, mais en indiquant toutefois que ces personnes ne semblaient pas nécessairement être à la recherche d'un meilleur salaire. Un autre établissement a signalé qu'il ne semblait aucunement que les professeurs aient quitté précisément pour un meilleur salaire, tandis que d'autres ont fait référence à des membres du corps professoral qui étaient à la recherche d'une meilleure offre (dans un cas au profit du secteur privé, en sciences informatiques).

Actuellement, les avantages offerts par le département et le style de vie dans la nouvelle région pourraient être des arguments suffisants pour attirer des candidats, sans qu'il soit nécessaire d'améliorer l'offre monétaire. Mais compte tenu des mesures prises par les établissements situés à l'extérieur des Maritimes, par exemple en établissant un plancher salarial de 50 000 $ (en Ontario) et en améliorant la prime différentielle pour certains domaines, on peut s'attendre à ce que certains établissements de la région perdent un avantage concurrentiel si la politique salariale n'est pas modifiée.

*Options et meilleures pratiques*

- Adopter un plancher salarial (un salaire minimum pour les nouvelles recrues) ou un salaire de base supérieur concurrentiel par rapport à celui offert par d'autres établissements semblables un peu partout au Canada.
- Prévoir une progression plus rapide dans la structure des salaires.
- Établir un « fonds de possibilités » visant à s'assurer les candidats les plus souhaitables sur le marché de l'embauche avant même que l'on ne projette d'embaucher dans un domaine particulier.
- Offrir des hypothèques à faible taux d'intérêt, particulièrement aux nouvelles recrues.
- Offrir une exemption de remboursement du prêt étudiant ou le refinancement du prêt pour les nouvelles recrues.
- Pour ce qui est des candidats de haut niveau reconnus de façon précoce, assurer un financement pour terminer les études de doctorat en retour d'une période de service.

## 3.3 Un endroit où il fait bon vivre

Les enquêtes réalisées par The Laurier Institution (2000) ont permis de constater que le principal facteur d'embauche dans les universités de la Colombie-Britannique était la qualité de vie dans la région (d'autre part, le coût de la vie dans la région constituait un élément dissuasif pour l'embauche). Les établissements de la région des Maritimes ont également indiqué qu'il s'agissait d'un facteur important pour attirer de nouveaux professeurs, un répondant ayant même indiqué qu'un nouveau membre du corps professoral avait quitté un grand centre urbain pour profiter du style de vie dans les Maritimes. Une université dans la région de Halifax a indiqué qu'elle croyait avoir un avantage en raison de sa proximité à plusieurs autres établissements dans la même ville, ce qui pouvait faciliter les efforts de recrutement en raison des possibilités d'emploi accrues pour le conjoint et des commodités qu'offrent un grand centre.

Les universités des Maritimes situées dans des milieux plus ruraux offrent une qualité de vie différente de celle des grands centres. Toutefois, le problème auquel font face certains de ces établissements est que certaines personnes acceptent une offre avant de se rendre compte qu'elles-mêmes ou leur famille finissent par être malheureuses dans la ville où elles se sont installées. Il peut s'agir de raisons culturelles ou des possibilités d'emploi limitées pour le conjoint. Un établissement situé en milieu rural a souligné que les candidates célibataires trouvent la région plutôt limitée d'un point de vue social, alors que certains candidats ne peuvent même pas concevoir la possibilité de vivre dans une aussi petite ville. Néanmoins, bien qu'il s'agisse de l'une des principales raisons pour laquelle certaines personnes partent, d'autres disent qu'il s'agit là d'une raison importante pour y rester.

Un autre aspect connexe est que les universités des Maritimes situées en région rurale sont isolées du point de vue géographique ce qui mène à des coûts plus élevés de participation aux réunions et aux conférences et à une plus grande difficulté d'entreprendre des recherches en collaboration. Bien que ce point n'ait pas été soulevé de façon précise par l'un ou l'autre des établissements des Maritimes, il s'agit sans doute d'une conséquence du fait de vivre et de travailler dans la région, particulièrement dans les milieux plus ruraux.

*Options et meilleures pratiques*

- Les établissements des Maritimes peuvent faire valoir la qualité de vie dans la région de même que le coût de la vie relativement moins élevé (s'applique davantage aux établissements en milieu rural).
- Pour éviter que les nouveaux professeurs éprouvent des difficultés directement liées à l'aspect culturel de la vie dans les Maritimes, il ne faudrait négliger aucun effort pour souligner les avantages de même que les inconvénients inhérents à la région afin de s'assurer que toutes les cartes soient mises sur table. Il pourrait également être utile de favoriser des discussions franches avec d'autres membres du corps professoral sur la façon dont ils ont eux-mêmes vécu la transition.
- Certains établissements au Canada ont des accords avec des agents immobiliers afin de faire visiter la région au moment de l'entrevue.
- Des campagnes de publicité pourraient contenir de l'information sur la région.
- Les candidats issus de minorités ethniques pourraient être informés de l'existence d'organisations culturelles appropriées dans la région.
- Comme on le soulignait ci-dessus, bien des établissements dans la région sont isolés du point de vue géographique. Le comité de recrutement et de maintien du personnel de la University of Northern British Columbia (2001) a fait allusion à ce problème dans ses recommandations et a ainsi suggéré un accroissement du budget de déplacement pour les communications présentées lors de conférences et pour la reconnaissance formelle (grâce à la modification des lignes directrices) du coût différentiel de la participation aux conférences provinciales, nationales, nord-américaines et internationales.

## 3.4 Un endroit où il fait bon travailler

Il existe un certain nombre de raisons pour lesquelles on choisit de rester dans un établissement. L'un des aspects sans doute moins tangible est la question d'un « bon endroit où travailler ». « Un universitaire peut tenir compte de l'importance que l'université (et son département éventuel) accorde à un environnement favorisant l'évolution de l'enseignement et de la recherche » (Smith, 2000). Le rapport du Groupe de travail de la University of Calgary mentionne qu'« un certain nombre de membres du corps professoral étaient démoralisés et se sentaient sous-évalués, et même découragés par les conditions vécues de façon quotidienne : importante charge d'enseignement, pressions pour démontrer les résultats de leur recherche et demandes pour apporter des contributions sous forme de services ».

The Laurier Institution a constaté que la qualité et la réputation de l'université et du département venaient au deuxième rang des facteurs qui influent sur le recrutement des professeurs. Le maintien du personnel enseignant existant dépend en grande partie de l'atmosphère collégiale - « Créer un milieu universitaire motivant permet aux établissements d'attirer et de maintenir un personnel enseignant de grande qualité et des administrateurs de haut niveau » (The Laurier Institution, 2000). Parmi les composantes définissant l'atmosphère collégiale, on peut noter la prise en compte des questions d'inégalités entre les sexes, la reconnaissance du rendement dans tous les aspects du travail, l'assurance d'une voix réelle pour les membres du corps professoral dans la création et la conception d'une vision pour leur unité, une charge d'enseignement raisonnable, de même que le maintien d'un équilibre entre l'enseignement, les services à la collectivité et la recherche (The Laurier Institution, 2000; University of Calgary, 2000). Les salaires moins élevés seront tolérés jusqu'à un certain point, mais seulement s'il y a d'autres avantages pour compenser (University of Calgary, 2000).

En outre, l'augmentation relative du personnel à temps partiel pourrait avoir un impact négatif sur le moral en raison des augmentations prévues de la charge de travail pour les autres membres du corps professoral à temps plein.

Aucun établissement dans les Maritimes n'a souligné la question du milieu de travail comme ayant une influence sur le recrutement et le maintien du corps professoral, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que le sondage a été effectué au niveau administratif le plus élevé (dans les études réalisées par The Laurier Institution, des différences furent observées entre les réponses de l'administration, celles des doyens et celles des membres du corps professoral). Il est cependant possible qu'une étude auprès de chacun des professeurs permette d'obtenir des éclaircissements sur la qualité du milieu de travail.

Par ailleurs, il est évident que, dans la région, les professeures n'ont tout simplement pas la même représentation que leurs homologues de sexe masculin. Elles sont moins nombreuses à être professeures à temps plein (elles ne comptent que pour 36 % du corps professoral à temps plein); mais obtiennent 61 % de tous les contrats d'enseignement à temps partiel. Ces dernières sont également moins susceptibles d'être titulaires d'un doctorat. Les observations de The Laurier Institution (2000) ont révélé qu'un certain nombre de professeures recevaient un accueil peu chaleureux dans certains départements et que, de façon générale, leur participation était plus active dans les comités de supervision et d'administration que leurs homologues de sexe masculin. Par conséquent, les taux d'attrition étaient plus élevés chez les professeures. Bien que cette question n'ait pas été soulevée par les établissements des Maritimes qui ont répondu au questionnaire, les statistiques à elles seules semblent indiquer qu'il faudrait un effort supplémentaire pour s'assurer que les femmes puissent profiter pleinement d'une atmosphère collégiale.

*Options et meilleures pratiques*

- Permettre aux nouveaux professeurs de participer à l'éventail des activités des unités universitaires, tout en leur épargnant une surcharge de travail.
- Augmenter si possible les occasions pour les femmes d'accéder à des postes supérieurs au sein du corps professoral et de l'administration.
- Réviser les lignes directrices afin de mieux répondre aux besoins des professeures et afin d'attirer les meilleures candidates.
- Mettre l'accent sur l'égalité dans la répartition des tâches administratives.

## 3.5 Reconnaissance du rendement

« L'un des principaux éléments de la reconnaissance des réalisations et de la contribution des professeurs aux objectifs du département et de l'université est la promotion et l'avancement dans l'échelle de salaire » (OCUFA, 2001). Pour les professeurs qui sont au sommet de l'échelle salariale, une prime unique ou des échelons de salaire additionnels pourraient être accordés.

La reconnaissance au moyen du salaire n'est que l'une des facettes; comme le suggère le rapport de la Simon Fraser University (1999), il faut également trouver davantage de moyens de reconnaître publiquement la réussite des professeurs, que ce soit au sein du département, de la faculté ou de l'université.

*Options et meilleures pratiques*

- Récompenses pécuniaires (supplément salarial, prime) pour les professeurs exceptionnels (en fonction du rendement et pour des indemnités différentielles dans certains domaines).
- Accroissement du temps et des ressources accordées aux professeurs exceptionnels de manière à leur permettre de réaliser des projets d'une valeur particulière pour leur département et pour l'université. Cet accroissement peut être réalisé au moyen d'une chaire ou d'un programme de professeurs hors rang à l'université.
- Réduction de la charge d'enseignement pour les universitaires les plus productifs; création d'un profil enseignant pour ceux qui s'intéressent moins à la recherche.
- Reconnaissance générale des mérites et des réussites.

## 3.6 Charge d'enseignement

Les lourdes charges d'enseignement, particulièrement dans les premières années qui sont cruciales, sont des éléments dissuasifs au maintien du corps professoral. Il s'agit d'un problème que l'on retrouve particulièrement dans les établissements de premier cycle, où on ne peut compter sur des étudiants des cycles supérieurs pour occuper les postes d'assistants à l'enseignement. Au moins un établissement des Maritimes a signalé la réduction de la charge d'enseignement habituelle pour les nouvelles recrues, en prévoyant une réduction de la charge de tous les professeurs de façon graduelle.

*Options et meilleures pratiques*

- Flexibilité dans la prestation des cours.
- Réduction de la charge d'enseignement habituelle.
- Accent mis sur l'enseignement pour ceux qui souhaitent que les décisions en matière de promotion et de permanence soient basées sur cet aspect (par exemple 75/25 enseignement/recherche).
- Réduction de la charge pour les nouvelles recrues.

## 3.7 Soutien à la recherche

Pour les professeurs chevronnés, l'accès à un réseau suffisant de soutien à la recherche peut être aussi important que les considérations salariales (The Laurier Institution, 2000). La disponibilité de laboratoires, les installations de recherche à jour ainsi que le financement et le soutien à la recherche pour les jeunes professeurs sont également des considérations importantes. Les établissements de la région offrant surtout des programmes de premier cycle sont désavantagés à certains égards car il y a très peu, s'il en est, d'étudiants de deuxième ou de troisième cycle pour aider à appuyer la recherche et il existe peu de possibilités d'établir des réseaux et des collaborations. Par conséquent, il peut être difficile pour ces petits établissements d'attirer des candidats de haut calibre pour la recherche. Un établissement des Maritimes a signalé avoir récemment perdu des membres de son corps professoral au profit d'autres établissements pour cette raison.

*Options et meilleures pratiques*

- Accroissement du fonds de démarrage pour l'établissement de programmes de recherche.
- Accès à des capitaux de lancement pour les nouveaux programmes de recherche.
- Accès à suffisamment d'espace.
- Accroissement du soutien aux humanistes et aux spécialistes en sciences sociales.
- Accroissement du soutien aux étudiants des cycles supérieurs, le cas échéant.

## 3.8 Soutien fédéral

Le soutien fédéral à la recherche universitaire comprend les conseils subventionnaires (notamment le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, le Conseil de recherches en sciences humaines et le Conseil de recherches médicales) et, plus récemment, des programmes mis sur pied tels que les chaires de recherche du Canada, la Fondation canadienne pour l'innovation et un programme permettant de couvrir les frais de recherche indirects. Il est difficile de dire jusqu'à quel point ces nouveaux programmes ont augmenté les possibilités de recherche dans la région; la situation actuelle semble indiquer que les résultats sont loin d'être optimaux. Par exemple, bien que la région compte plus de 10 % des professeurs à temps plein au pays (1998-1999), près de 9 % des étudiants universitaires à temps plein (1998-1999) et 6 % de la population (2000-2001), les projets des Maritimes n'ont reçu que 2 % de tous les fonds déboursés par la Fondation canadienne pour l'innovation jusqu'à maintenant (janvier 2002). Bien que le programme des chaires de recherche du Canada vise à aider les établissements à attirer « les meilleurs et les plus brillants » universitaires, les établissements de la région ne semblent pas profiter des possibilités qu'offre ce programme : un établissement a mentionné qu'il était difficile de recruter des candidats pour combler les postes de chaires de recherche du Canada, tandis que d'autres ont de la difficulté à maintenir le personnel embauché en vertu de ce programme. Une évaluation de l'impact de ces programmes dans la région, afin d'en examiner les résultats positifs et négatifs serait utile.

## 3.9 Recrutement

De façon générale, les efforts de recrutement sont de plus en plus proactifs partout au pays. En effet, les universités pressentent les personnes qu'elles veulent embaucher en premier (Elliot, 2000). Au moins un établissement dans les Maritimes a pris l'initiative de cerner des candidats prometteurs poursuivant leurs études en maîtrise pour ensuite leur offrir des prêts sans intérêt pour financer leurs études de doctorat en retour d'une période de service au sein de l'établissement.

On utilise de plus en plus les sites Web pour le recrutement. Le site Web de la University of Windsor (http://athena.uwindsor.ca/facultypositions) a été cité (O'Heron, AUCC, communication personnelle) comme un excellent exemple. Un examen rapide des sites Web des établissements des Maritimes à la fin d'octobre 2001 a permis de conclure qu'aucune page d'accueil n'avait un lien direct avec une page annonçant des postes vacants. Dans la plupart des cas, il fallait suivre au moins quatre liens à partir de la page d'accueil et les postes se retrouvaient à divers endroits dans les pages des divers départements, dans la section des ressources humaines ou encore dans la section « Quoi de neuf? ». Dans certains cas, la façon de procéder pour trouver les postes vacants n'était pas du tout évidente. En date de juin 2002, la University of Prince Edward Island et la University College of Cape Breton avaient ajouté un lien direct.

Une autre dimension englobe aussi le processus d'embauche. Les universités au Canada s'efforcent de coordonner leurs efforts et de rationaliser le processus. Un exemple de ligne directrice détaillée pour le recrutement figure sur le site Web de la University of Saskatchewan : http://www.usask.ca/vpacademic/recruitment/recruitandappoint.shtml

*Options et meilleures pratiques*

- Regrouper les postes vacants en suscitant une concurrence entre les divers départements pour les combler.
- Embaucher à tous les niveaux est préférable car le fait d'embaucher systématiquement des professeurs au rang d'adjoint peut occasionner une baisse du moral au sein du département.
- L'ajout d'un lien direct à partir de la page d'accueil constitue un moyen facile d'informer un groupe choisi de candidats potentiels, c'est-à-dire ceux qui ont déjà fait un effort pour se rendre au site Web de l'établissement. Le fait de faciliter leur recherche d'emploi aura pour effet d'améliorer le processus de recrutement.
- De plus en plus, on a recours à des annonces imprimées de qualité, à l'embauche regroupée et à la promotion ouverte de l'université et du mode de vie.
- La coordination des efforts d'embauche avec d'autres établissements dans la région (particulièrement pour ce qui est de l'embauche du conjoint, car il se peut que l'établissement qui embauche n'ait pas de poste vacant, mais qu'un établissement à proximité en ait un).
- La coordination des efforts d'embauche avec les ministères ou organismes gouvernementaux pour la même raison.

## 4. CONCLUSION

Selon les réponses obtenues des établissements des Maritimes, la situation est sensiblement la même qu'ailleurs au pays en ce qui a trait à la perception des facteurs ayant des répercussions sur le recrutement et le maintien du corps professoral. Toutefois, bien que quelques établissements se soient attaqués activement au problème, bon nombre n'en font pas une priorité et, pour quelques-uns, le recrutement ne figure même pas parmi les questions à traiter dans un avenir rapproché. À la lumière de l'étude de Farquhar (1999) menée auprès de 15 établissements situés un peu partout au Canada — et selon laquelle les établissements peuvent être classés selon qu'ils se trouvent à l'étape de repli, de renouvellement ou de maintien du personnel dans la façon d'aborder la question —, on peut dire que toutes ces catégories sont représentées par les établissements de la région.

Certains établissements de la région ont néanmoins commencé à se pencher sur la question, mais aucun ne peut être considéré comme avant-gardiste dans l'établissement et la mise en oeuvre de mesures permettant de faire face à la concurrence croissante. Toutefois, ces établissements ne sont pas confrontés aux mêmes pressions que ceux de l'Ontario, par exemple, où l'augmentation des inscriptions devrait être de 40 % en 2010 en raison de la double cohorte (qui devrait atteindre son point culminant en 2004-2005), d'un accroissement prévu des taux de participation et de l'augmentation de la population âgée de 18 à 24 ans (deuxième génération du baby-boom). Les provinces de l'Est, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, sont pour leur part aux prises avec une population stagnante ou à la baisse. C'est Terre-Neuve et Labrador qui connaîtra les pires diminutions (Elliot, 2000). En outre, aucune étude d'envergure régionale n'a encore été menée dans ces provinces, comme c'est le cas en Colombie-Britannique et en Ontario.

De plus, il se peut que les deux plus grandes universités de la région subissent des pressions de recrutement plus fortes que les petits établissements axés surtout sur le premier cycle, du fait qu'elles n'attirent pas la même clientèle. Les grands établissements, axés davantage sur la recherche et offrant un éventail de programmes de deuxième et troisième cycles, se trouvent en concurrence avec des établissements semblables ailleurs au Canada. Il est possible que les petits établissements ne ressentent pas les effets de l'accroissement de la concurrence aussi rapidement ou au même degré que les grands établissements.

L'un des établissements s'est néanmoins demandé avec inquiétude ce qui se passerait dans l'éventualité très vraisemblable que certains postes ne soient pas pourvus. Le répondant a indiqué qu'il faudra peut-être songer à des moyens qui permettront de mieux mettre à profit le corps professoral existant, par exemple en ayant recours à des assistants à l'enseignement et en mettant davantage l'accent sur l'éducation à distance.

Selon Smith (2000), il existe des solutions de rechange à l'embauche, notamment l'accroissement du nombre d'étudiants par professeurs, l'augmentation des droits de scolarité et des revenus provenant de sources privées et la réduction de l'accès aux étudiants, ce qui entraînerait toutefois un changement fondamental des principes que se sont fixés les gouvernements et ne serait pas indiqué étant donné les bénéfices attestés de l'instruction (Smith, 2000). Le fait d'accroître l'efficacité du corps professoral ne

semble pas être une solution, car on a déjà atteint un point culminant, la semaine de travail moyenne étant de 50 à 60 heures (Smith, 2000), sans mentionner les répercussions négatives sur le moral qu'occasionnerait une augmentation de la charge de travail.

Les résultats présentés dans le présent rapport pourront aider à faire la lumière sur la situation dans les Maritimes et que les établissements seront en mesure d'en tirer parti. Il est aussi à souhaiter qu'ils puissent profiter des diverses mentions qu'on y retrouve afin d'établir des stratégies qui leur permettront d'affronter le problème. En outre, le présent rapport peut servir de base et de source d'information aux établissements, facultés et gouvernements lorsque viendra le temps de formuler des lignes directrices régionales ou provinciales touchant cette question.

Il est évident que le travail devra en grande partie être entrepris au niveau des établissements. La mise en oeuvre de stratégies et de lignes directrices spécifiques pour améliorer les efforts de recrutement et de maintien du corps professoral sera dictée en bonne partie par la taille de l'établissement, son orientation et son mandat. Toutefois, ces efforts ne doivent pas être réalisés en vase clos.

L'existence de lignes directrices relatives au recrutement et au maintien du corps professoral au plan provincial ou régional contribuerait aux efforts des divers établissements et aurait pour effet d'améliorer la situation concurrentielle de la région dans son ensemble. La meilleure façon de mettre en place de telles lignes directrices serait par l'entremise de discussions sur ce sujet entre les divers établissements, les membres du corps professoral et les gouvernements.

Dans une perspective de politique publique, il est évident que les universités des Maritimes à elles seules ne peuvent pas trouver de solution à cette question. Bon nombre des interventions possibles exigeront des ressources additionnelles et la mise en place de lignes directrices par les gouvernements fédéral et provinciaux. L'autre danger potentiel est que, en l'absence d'une stratégie de recrutement et de maintien du corps professoral, les provinces des Maritimes puissent être désignées par d'autres administrations comme une terre fertile où recruter des professeurs.

Autre point important à signaler : il faudrait éviter que les mesures mises en place pour aborder la question ne soient pas élaborées sans tenir compte des autres facteurs qui influent sur nos universités et le secteur postsecondaire en général.

## BIBLIOGRAPHIE

Acadia University Faculty Association. 2002. **Recruiting and Retaining Faculty.** www3.ns.sympatico.ca/aufa/newslett/0112/recruiting.htm.

Association des universités et collèges du Canada (AUCC). 1999. **Orientations**.

Carleton University. 2000. **Report of the Task Force on Faculty Recruitment and Retention. Carleton University.** http://www.carleton.ca/cu/research/tffrre.html.

Council of Ontario Universities (COU). 1992. **Renewal of the Professoriate. Report of the COU Task Force on Faculty Renewal.**

Elliot, L. 2000. *Revitalizing Universities Through Faculty Renewal*. **AUCC Research File.** Vol. 4 n° 1.

Farquhar, R. 1999. **Retrenchment, Renewal and Retention: The three Rs of Institutional Revitalization in Canadian Universities.** Préparé pour l'Association des universités et collèges du Canada.

Fontaine, C. et Mills, S. 2001. **Results of a Statistical Study of Canadian University Enrolments and Graduates and Implications for the Full-time Professoriate in Canada.** School of Mathematics and Statistics, Carleton University.

Giroux, R. 1999. **Discours : Le renouveau du corps professoral : l'étendue et l'orientation.** http://www.aucc.ca/fr/discours/oct0699.htm.

**MacLean's Guide to Canadian Universities (The)**. 2002. www.macleans.ca/pub-doc/universities_2002/index.htm.

Mullens, A. 2001. *The Sessional Dilemma*. **University Affairs**. Mai 2001.

Ontario Confederation of University Faculty Associations (OCUFA). 2001. **Less Isn't More: Ontario's Faculty Shortage Crisis.**

Shapiro, D. 2001. *Modeling Supply and Demand for Arts and Sciences Faculty.* **The Journal of Higher Education 2** (5):532-563.

Simon Fraser University. 1999 **President's Task Force on Faculty Renewal and Retention.** Simon Fraser University). www.sfu.ca/vpacademic/committees/Task_Forces/renewal/ report/report.htm.

Smith, D. 2000. **Will There Be Enough Excellent Profs? Report on Prospective Demand and Supply Conditions for University Faculty in Ontario.** Council of Ontario Universities.

The Laurier Institution. 2000. **Renewal and Retention: Attracting and Keeping Faculty and Senior Administrators at British Columbian Universities.**

University of Northern British Columbia. 2001. **Report of the Recruitment and Retention Committee.** http://www.unbc.ca/vpac/.

University of Calgary. 2000. **Report of the Task Force on the Recruitment and Retention of Academic Staff.** www.ucalgary.ca/hr/recruit/rrtaskforce.html.

Université de Moncton (2001). **Renouvellement du corps professoral.** Vice-rectorat à l'administration et aux ressources humaines.

University of Saskatchewan. 1999. **Recruitment and Appointment of Academic Staff.** www.usask.ca/vpacademic/recruitment/recruitandappoint.shtm.

# ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIES

Acadia University Faculty Association (2002)
But : Cerner l'étendue du problème (recrutement et maintien du corps professoral) et examiner les solutions possibles. Tous les directeurs de départements ont été consultés. On leur a demandé d'exprimer leurs préoccupations; le principal point à l'ordre du jour de l'assemblée générale de l'AUFA en septembre a été consacré à cette question. Des solutions ont été étudiées avec la contribution de tous les départements et de tous les établissements.

Carleton University (2000)
But : Déterminer comment relever les défis en matière de recrutement et de maintien du personnel. Ce rapport consistait en une analyse de la demande de base selon la faculté, au moyen de consultations avec les doyens et les chefs de département, d'une enquête par courrier électronique auprès des professeurs (30 membres du personnel enseignant ont répondu), d'entrevues avec des professeurs qui ont récemment quitté (faculté) et d'une étude des meilleures pratiques dans l'embauche et le maintien du personnel dans d'autres universités du Canada (par l'entremise du directeur des ressources humaines).

Farquhar (1999)
Étude réalisée à la demande de l'AUCC. But : Savoir de quelle manière les responsables des établissements s'intéressent à cette possibilité, où ils en sont dans le processus et quels sont leurs résultats. Au total, 40 entrevues ont été réalisées dans 15 universités (toutes les régions, anglophones et francophones, petites, moyennes et grandes) partout au Canada. Dans chaque université, on a interviewé un vice-recteur à l'enseignement, un doyen et un directeur de département. Les entrevues des doyens et des chefs de département se sont limitées aux disciplines des arts libéraux afin d'obtenir des résultats généralisables.

Fontaine et Mills (2001)
Analyse statistique portant sur les inscriptions et les diplômés dans les universités canadiennes; modélisation des répercussions des départs à la retraite et de l'attrition quant au nombre de professeurs à temps plein; prévision de l'impact de ces observations sur le corps professoral, 1998-2018.

Simon Fraser University (1999)
But : « Pour établir des stratégies en vue d'attirer, de maintenir et de perfectionner notre personnel enseignant pour faire en sorte de continuer d'être un établissement classé parmi les meilleurs ». Le groupe de travail a consulté diverses personnes et divers groupes de l'université et de l'ensemble de la collectivité, a mené une enquête auprès des directeurs de département et des directeurs des unités universitaires et du personnel enseignant mis à pied depuis 1992, en plus d'examiner de l'information sur le personnel enseignant et le budget de l'université.

Smith (2000)
But : Examiner la situation de l'offre et de la demande de professeurs au cours des dix prochaines années. Cette étude portait sur l'analyse des données et des résultats des entrevues auprès des nouveaux professeurs et de ceux qui avaient récemment quitté (enquête spéciale du COU réalisée pour le Conseil sur la planification universitaire et le Comité d'analyse sur les professeurs et le personnel).

The Laurier Institution (2000)
But : Déterminer les facteurs qui influent sur le renouvellement et le maintien des administrateurs de haut niveau ainsi que sur la permanence des professeurs et les postes conduisant à la permanence. Cette étude a été réalisée à la demande des universités de la C.-B. et la Confederation of University Faculty Associations of British Columbia. On a interviewé les vice-recteurs à l'enseignement, les prévôts, les doyens, les présidents des associations de professeurs. Il s'agissait d'enquêtes électroniques réalisées auprès des chefs de département, des professeurs permanents ou occupant un poste menant à la permanence, des nouvelles recrues et des professeurs ayant récemment quitté (une enquête auprès des candidats refusant les offres a été tentée, mais le taux de réponse était trop faible).

Université de Moncton (2001)
Cette étude analysait les départs à la retraite prévus dans les divers campus et les diverses facultés, de même que les données démographiques et les besoins d'embauche au plan national.

University of Calgary (2000)
But : Élaborer et recommander une stratégie qui permettra à l'université d'assurer le recrutement fructueux et le maintien du personnel enseignant dans les conditions existantes et à venir. Le groupe de travail a consulté un vaste éventail de représentants du monde universitaire. En plus des données recueillies sur le campus, une vaste recherche a été entreprise au moyen de la documentation trouvée au moyen de recherches sur le Web et suggérée par diverses personnes.

University of Northern British Columbia (2001)
But : Élaborer un plan de recrutement et de maintien du personnel enseignant afin d'améliorer la qualité de la vie professionnelle et la productivité continue du personnel ainsi que la capacité d'attirer des professeurs et des universitaires exceptionnels dans un marché de plus en plus concurrentiel. Cette étude analysait des entrevues personnelles réalisées auprès d'un vaste sous-ensemble de personnel enseignant (80 à 90).

# ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE

**Comité consultatif de l'AUA-CESPM sur l'information et l'analyse du questionnaire relatif au recrutement et au maintien du personnel enseignant**

Le Comité consultatif mixte AUA-CESPM sur l'information et l'analyse a entrepris une recherche préliminaire sur la question des défis en matière de recrutement et de maintien du corps professoral dans la région des Maritimes. Ce bref questionnaire aidera à déterminer ce que chaque établissement a fait (ou a l'intention de faire) concernant cette importante question et quels sont les renseignements et les statistiques sur le sujet actuellement disponibles dans chaque établissement. Nous vous demandons également de fournir le nom et les coordonnées d'une personne-ressource afin de faire un suivi sur ces questions.

Pour chaque point, veuillez indiquer s'il s'agit de renseignements internes ou de renseignements facilement accessibles. Si les statistiques et les renseignements sont disponibles, pourriez-vous nous les faire parvenir avec votre réponse? En outre, sentez-vous libre de fournir de la documentation portant sur ces questions au lieu de fournir une réponse directe par écrit.

1. Est-ce que votre établissement recueille ou analyse des statistiques sur les éléments suivants (veuillez fournir une ventilation par discipline si possible) :
   a) le nombre de postes d'enseignant vacants, actuels et prévus;
   b) le nombre de nouvelles recrues au cours des trois dernières années;
   c) le nombre estimatif de nouvelles recrues au cours des trois prochaines années;
   d) le nombre moyen de candidats par poste;
   e) le taux de réussite en matière d'embauche :
      - Quelle proportion des candidats constituant le premier choix du comité d'embauche accepte une offre d'emploi?
      - Quelle proportion des offres sont refusées?

2. Votre établissement a-t-il fait une enquête (formelle ou informelle) sur les professeurs qui quittent ou sur les candidats qui refusent une offre d'emploi afin de trouver les raisons de leur départ?

3. Votre établissement a-t-il apporté ou a-t-il l'intention d'apporter des changements à ses lignes directrices internes de recrutement ou de maintien du personnel afin de palier directement à la pénurie prévue de personnel enseignant? Si oui, veuillez préciser.

## ANNEXE 3 : SOMMAIRE DES PERSPECTIVES, LIGNES DIRECTRICES ET PLANS DES ÉTABLISSEMENTS DES MARITIMES[5]

| | |
|---|---|
| Atlantic School of Theology | • Corps professoral restreint mais en concurrence avec d'autres écoles semblables.<br>• Pénurie de doctorats dans certains domaines requis. |
| Dalhousie University | • La taille et la diversité de Dalhousie, de même que le processus budgétaire fortement décentralisé, font qu'il n'est ni souhaitable ni possible d'aborder la question du recrutement et du maintien du personnel de façon « pratique », comme pourraient le faire les plus petits établissements.<br>• Le recrutement du personnel enseignant est au centre d'une initiative lancée au semestre d'hiver dans le cadre d'un programme de 5 ans; chaque faculté (sauf celle de médecine) en fera partie. Cette initiative comprendra la collecte de données sur les candidats refusant des offres d'emploi. |
| École des gardes-forestiers des Maritimes | • Augmentation des salaires. |
| Holland College | • Le maintien du personnel enseignant n'a pas été une préoccupation jusqu'à maintenant.<br>• La revitalisation de la main-d'oeuvre du collège comporte la création d'un profil démographique des effectifs, l'élaboration d'une stratégie de planification de la relève, la révision des stratégies existantes en matière de rémunération, l'examen des questions de l'emploi à contrat et de la sécurité d'emploi, l'élaboration et la mise en oeuvre d'une stratégie de perfectionnement professionnel et de formation du personnel ainsi que le repérage des problèmes relatifs aux ressources humaines liés à la mise en oeuvre des programmes professionnels. |
| Mount Allison University | • Ceux qui partent attribuent leur départ entre autres à la taille des départements et aux possibilités de recherche et de soutien améliorés (y compris de la part des étudiants diplômés); certains ont également mentionné la possibilité de vivre dans un grand centre offrant davantage d'options pour l'emploi du conjoint, ou de vivre dans des collectivités plus diversifiées.<br>• Les candidates célibataires trouvent que Sackville est très limitée sur le plan social.<br>• La charge d'enseignement élevée constitue une préoccupation, tout comme les salaires comparativement peu élevés.<br>• Le fait de ne pas fournir d'indemnités en fonction du marché (commerce, sciences informatiques) nuit au recrutement.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Le recrutement et le maintien du personnel constituent la première priorité dans le plan stratégique.<br>• Le vice-recteur à l'enseignement est en train d'élaborer une stratégie comportant une subvention de démarrage accrue pour la recherche, une plus grande flexibilité dans la prestation des cours pour les nouveaux professeurs, une promotion plus forte de l'université et de la région, un financement accru pour le déménagement, la possibilité d'ouvrir d'une garderie de jour sur le campus, la possibilité d'offrir un prêt hypothécaire concurrentiel financé par l'université ainsi que l'accès à un niveau d'habitation de base et un rôle de professeur résident, le cas échéant. |

[5] Au moment de la rédaction du présent rapport, on n'avait reçu aucune réponse de la Acadia University et de l'Université Sainte-Anne.

| | |
|---|---|
| Mount Saint Vincent University | • Effets prévus non encore ressentis; aucune impression que des gens quittent parce qu'ils sont insatisfaits de leur milieu de travail ou pour obtenir un meilleur salaire.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Structure de salaires comportant moins de niveaux - progression plus rapide et augmentations moins nombreuses.<br>• Salaire de base plus élevé.<br>• Programme de mentorat pour des postes de recherche destiné aux jeunes professeurs.<br>• Ateliers annuels pour aider à préparer les professeurs en vue de leur renomination, de leur permanence et de leur promotion.<br>• Préparation d'une trousse d'information par le bureau du vice-recteur à l'enseignement pour le processus de recrutement de 2002-2003 - en mettant l'accent sur la promotion de l'université et de Halifax.<br>• Remboursement des frais de déménagement en voie de révision.<br>• Amélioration des aspects administratifs lors des entrevues. |
| Nova Scotia Agricultural College | • Aucune question n'a été cernée.<br>• Aucune ligne directrice précise n'a été mise en place. |
| Nova Scotia College of Art and Design | • Aucune pénurie de professeurs disponibles dans la plupart des disciplines.<br>• On s'attend à ce que, dans le domaine où il y a des pénuries, la publicité de niveau II permettra d'allonger la liste de candidats.<br>• Les barèmes d'indemnités de salaire pourraient constituer une solution de rechange pour attirer les professeurs faisant l'objet d'une plus grande demande. |
| Saint Mary's University | • Assouplissement récent de l'embauche (règles d'immigration) très utile, particulièrement dans le domaine des finances.<br>• Difficile de combler des postes de chaires de recherche du Canada - la demande est forte pour les chercheurs.<br>• Difficile d'attirer des candidats dans des postes de commerce, systèmes d'information, finances, comptabilité.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Remplacer le personnel à temps plein prenant sa retraite par de nouveaux professeurs à temps plein.<br>• Aucune politique d'embauche des conjoints (ce qui créerait une controverse avec les syndicats de professeurs et les départements).<br>• Charge d'enseignement habituelle réduite, de 6 x 0,5 crédits à 5 x 0,5 crédits en vigueur immédiatement pour les nouveaux professeurs, et de façon graduelle pour les professeurs actuels.<br>• Subvention de démarrage de la recherche (5 000 $) pratiquement garantie pour les nouvelles recrues; fonds pour l'équipement négociés au cas par cas. |
| St. Francis Xavier University | • Le recrutement et le maintien du personnel enseignant n'est pas la première préoccupation (on perçoit le budget et les revenus venant du gouvernement comme une plus grande source d'inquiétude).<br>• On ne sent pas encore de menace.<br>• N'importe qui à la recherche d'un emploi peut en trouver un et en obtenant plus d'argent.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Les facultés des arts et sciences ont toutes deux des comités sur le maintien du personnel.<br>• Une plus grande conscience de ce qui est prioritaire pour les professeurs, les candidats, c'est à dire des salaires plus élevés pour ceux qui veulent commencer tôt. |

| | |
|---|---|
| St. Thomas University | • On n'a connu aucune difficulté de recrutement ou de maintien du personnel enseignant. Par conséquent, les données en ce sens ne font pas l'objet d'un suivi. |
| Université de Moncton | • Voir l'extrait tiré de Renouvellement du corps professoral dans les pages qui suivent. |
| University College of Cape Breton | • Le style de vie unique de la région influe sur le recrutement et le maintien du personnel - pourcentage élevé des nouveaux membres originaires des Maritimes, de la Nouvelle-Écosse ou du Cap-Breton.<br>• Il faut trouver une solution innovatrice en plus des stratégies de ressources humaines.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Planifie la formalisation d'une enquête - on souhaite faire le suivi de ces données.<br>• Établissement d'un « système de jumelage » pour faciliter la transition.<br>• Financement de démarrage disponible. |
| University of King's College | • Aucune question n'a été cernée.<br>• Aucune ligne directrice précise n'a été mise en place. |
| University of New Brunswick - Fredericton | • Les défis en matière de recrutement et de maintien du personnel sont : le salaire, les besoins et les priorités personnelles (p. ex. : professeur ou membres de la famille mécontents), milieu universitaire, défis spéciaux du marché dans certaines disciplines.<br>• Actuellement, les sciences informatiques et le génie ne posent pas de problèmes pour ce qui est du recrutement (peut-être en raison de la récession).<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Les plans et priorités universitaires sont en voie de révision.<br>• Les questions salariales sont actuellement traitées par l'entremise du récent processus de négociations collectives. |
| University of New Brunswick - Saint John | • Relever les défis associés au recrutement et au maintien du personnel est une priorité.<br>• Les professeurs qui quittent et les candidats qui refusent des offres fournissent les raisons suivantes : incapacité de l'université de répondre aux attentes du candidat, offre de salaire non concurrentielle, manque de fonds de démarrage suffisants et charge d'enseignement trop lourde.<br>• Difficulté du recrutement pour un poste de psychologie clinique - obtention de l'autorisation de DRHC pour annoncer le poste auprès de candidats à l'extérieur du pays.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Une trousse de recrutement est en voie d'élaboration pour promouvoir les avantages du style de vie dans la région : elle comprendra de l'information sur la collectivité et sur le coût de la vie relatif.<br>• Suggestion : mettre davantage l'accent sur les avantages d'un petit établissement.<br>• Possibilité d'un ajustement en fonction des jeunes universitaires en leur offrant un environnement qui équilibre les exigences de la charge de travail et les engagements en matière de service avec du temps accordé pour la recherche.<br>• Possibilité d'une assistance financière accrue pour le déménagement (découverte d'un logement, possibilités d'emploi pour le conjoint).<br>• Possibilité d'une réduction de la charge de travail globale.<br>• Mise en oeuvre d'options assujetties à des restrictions par le financement. |

| | |
|---|---|
| University of Prince Edward Island | • Il est particulièrement difficile de recruter au Atlantic Veterinary College - la question du maintien du personnel y est chronique. On ne peut arriver à concurrencer les salaires offerts aux États-Unis.<br>• Il a également été difficile de recruter pour les sciences infirmières et les sciences informatiques, domaines où le personnel est maintenant complet.<br><br>*Lignes directrices :*<br>• Le service de RH étudie la possibilité d'adopter des fiches de départ pour les professeurs qui partent, et cela afin de connaître les raisons.<br>• Examen de la possibilité de collaborer avec le gouvernement provincial pour le recrutement : vérification de la concordance de divers postes, partage des annonces, remue-méninges (ce qui faciliterait la question de l'emploi du conjoint). |

**Extraits : Renouvellement du corps professoral**
**Université de Moncton**

**Politique et stratégie pour une relève professorale**

Il s'agit pour l'Université de Moncton de développer une approche globale et institutionnelle de recrutement et de rétention pour les dix prochaines années. Une concertation sera nécessaire entre le vice-rectorat à l'administration et aux ressources humaines, le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche, les vice-rectorats des campus et les doyens, doyennes, directeurs et directrices.

**Éléments à considérer dans une stratégie de recrutement**

1. *Qualité de la vie à Edmundston, Moncton, Shippagan et dans leurs régions*

Un document décrivant les avantages comparatifs d'Edmundston, de Moncton et de Shippagan, et leurs régions, pourrait être préparé. On y retrouvera une description de la situation de l'emploi et de l'économie des régions, des services disponibles tels les hôpitaux, écoles et activités culturelles et sportives, de l'accès facile aux plages, parc nationaux, etc. En particulier, il faut faire la comparaison entre le coût de la vie des régions et de celui avec les villes de Québec, Montréal, Ottawa, Halifax... Un tel document pourra être affiché sur la page Web de l'Université et être accessible à partir de la page d'accueil.

2. *Points forts de l'Université de Moncton*

Un document faisant état des points forts et des avantages comparatifs de l'Université de Moncton pourrait être préparé et rendu disponible aux candidates et candidats. Ce document fera notamment état des programmes de formation et de recherche, des ressources spécifiques, uniques ou exclusives qui sont disponibles, des expertises en enseignement à distance, des infrastructure de technologies nouvelles, des programmes d'aide à la recherche, du système de dégrèvement pour la recherche, etc. Ce document pourra également être affiché sur la page Web de l'Université et être accessible à partir de la page d'accueil. De plus, chaque département ou école devrait rendre disponible aux candidates et candidats un document soulignant les avantages et les points forts de l'unité.

3. *Annonce de postes*

Les postes ayant reçu une approbation budgétaire pourraient être annoncés assez tôt, préférablement en septembre de chaque année. Il faudrait utiliser les moyens les plus efficaces pour joindre les candidates et candidats et l'inventaire de ces moyens doit être révisé périodiquement.

4. *Recrutement actif*

Il faudrait inciter les professeures et professeurs à faire du recrutement actif avec la doyenne ou le doyen pour trouver des candidates et des candidats potentiels, en établissant des contacts avec des établissements ciblés, par le réseautage au sein d'associations, etc. Il faudrait aussi utiliser les nombreux moyens électroniques disponibles, tels le courriel, les pages Web, les listes de diffusion, etc.

5. *Bourses de recrutement*

Il faudrait faire un effort pour identifier, en collaboration avec les assemblées départementales, des jeunes candidates et candidats à des études doctorales et leur offrir une bourse substantielle d'un an, renouvelable, avec la condition de demeurer deux ans à l'emploi de l'Université pour chaque année de bourse accordée.

6. *Prime de salaire*

L'Université de Moncton pourrait offrir, pour les disciplines en demande, une prime de marché à ceux et celles qui possèdent un doctorat au rang d'adjoint. Dès l'admissibilité à la promotion, la prime pourrait être réduite.

7. *Dégrèvement pour la recherche*

L'Université pourrait examiner la possibilité d'augmenter les crédits de dégrèvement supplémentaires pour la recherche.

8. *Prime de recherche*

L'Université pourrait augmenter les montants accordés pour les subventions de démarrage et les combiner, s'il y a lieu, avec les primes offertes par l'unité concernée.

9. *Équipement de base*

L'Université pourrait examiner la possibilité de fournir un ordinateur et des logiciels au moment de l'embauche pour soutenir les activités de recherche.

*10. Accueil des candidats et candidates*

Une attention particulière pourrait être donnée aux activités d'accueil des candidats et candidates au moment de l'entrevue. Afin de donner une « première impression » favorable, l'accueil devrait toujours être bien préparé, chaleureux et soucieux des détails, par exemple en réservant un hôtel accueillant, ou encore en organisant une rencontre avec les collègues autour d'un repas, une visite de laboratoires, une rencontre avec le doyen ou la doyenne ou avec le vice-recteur ou la vice-rectrice, etc.

*11. Emploi pour la conjointe ou le conjoint*

Il faudrait considérer, là où c'est possible, une offre d'emploi pour la conjointe ou le conjoint à l'Université de Moncton, par exemple comme chercheur ou professeur associé. Autrement, il faut tenter de présenter la personne concernée à d'autres organismes ou compagnies de la région qui ont le potentiel de lui offrir un emploi.

**Éléments à considérer pour une plus grande rétention**

Le recrutement de nouveaux membres n'est pas le seul aspect à considérer pour assurer la relève professorale. Il faut également mettre en place des mesures pour favoriser la rétention des professeurs et professeures.

*1. Subventions de recherche pour nouveaux chercheurs*

L'Université pourrait bonifier les subventions réservées aux nouveaux chercheurs et chercheuses, c'est- à-dire ceux et celles qui ont trois années ou moins de service.

*2. Encadrement et soutien aux nouveaux profs*

Il faudrait améliorer l'aide accordée aux nouveaux professeurs sous diverses formes, telles les services pédagogiques, les services technologiques, l'aide à la préparation des demandes de subvention, l'intégration aux groupes de recherche existants et la tenue d'ateliers sur divers sujets. Une attenttion particulière devrait être accordée à l'intégration du nouveau professeur ou de la nouvelle professeure à la région. Cette attention pourrait même s'étendre aux autres membres de l'unité familiale.

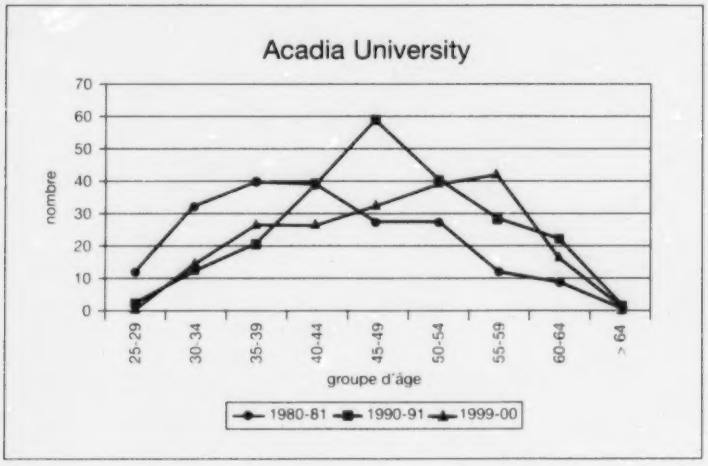
*3. Valorisation des contributions des nouveaux profs*

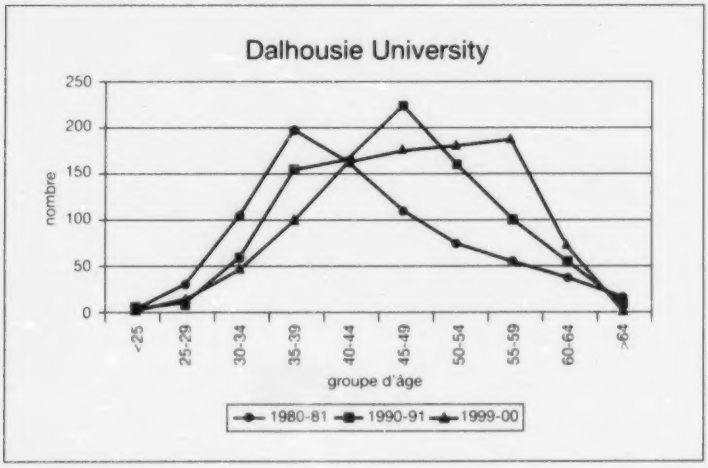
Divers moyens pourraient être envisagés dans le but de valoriser les réalisations des jeunes professeurs et professeures.

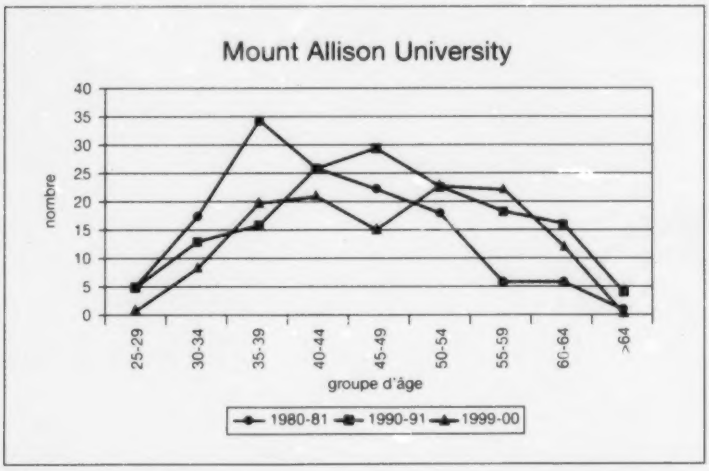
*4. Subventions de consolidation*

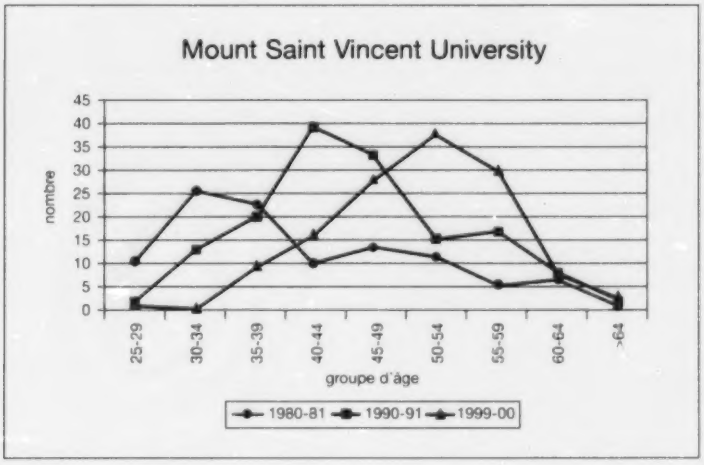
Pour ceux et celles qui ont obtenu la permanence, l'Université pourrait rendre disponibles des fonds pour les activités de recherche et d'enseignement.

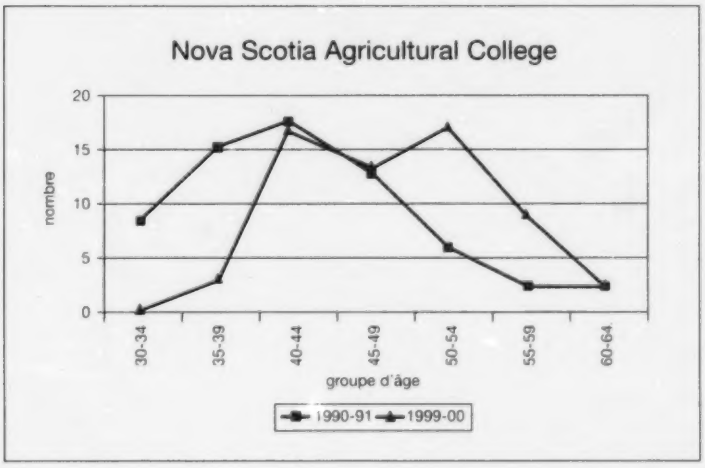
## ANNEXE 4 : ASPECT DÉMOGRAPHIQUE DU CORPS PROFESSORAL DANS LES UNIVERSITÉS DES MARITIMES : NOMBRE DE PROFESSEURS À TEMPS PLEIN PAR GROUPE D'ÂGE

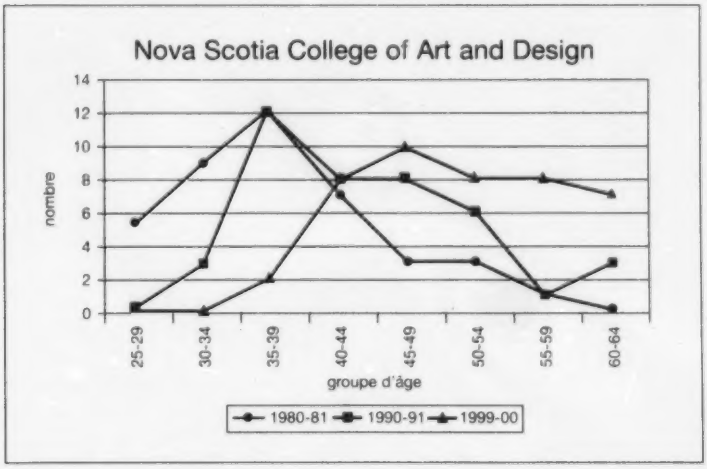


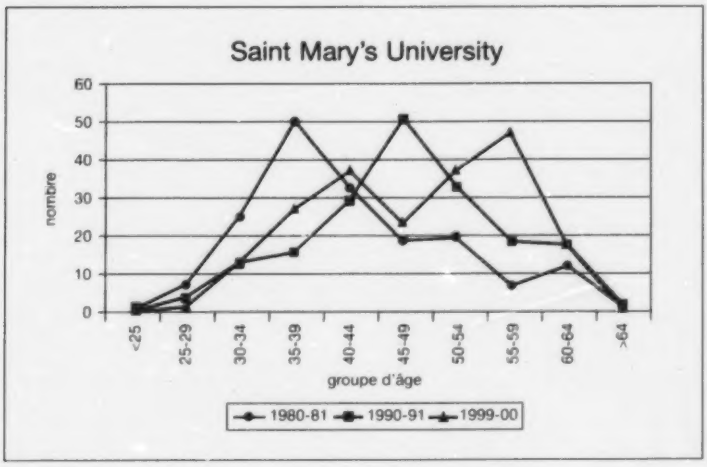



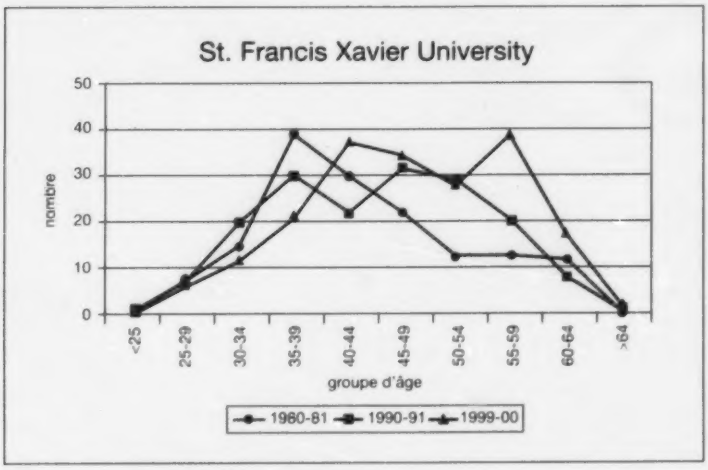



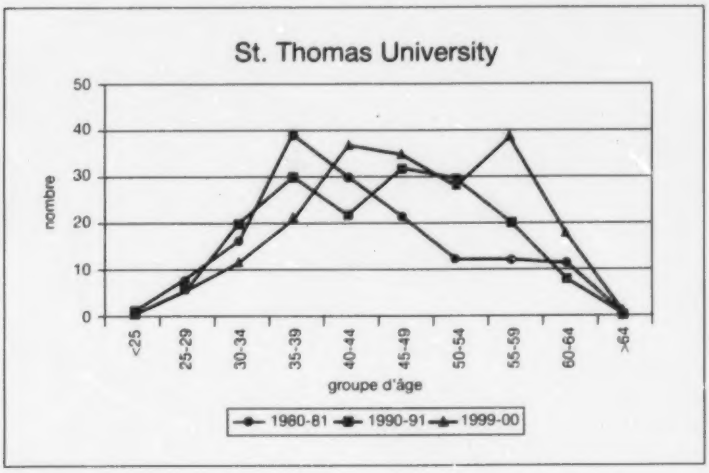

Mount Saint Vincent University
nombre
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00

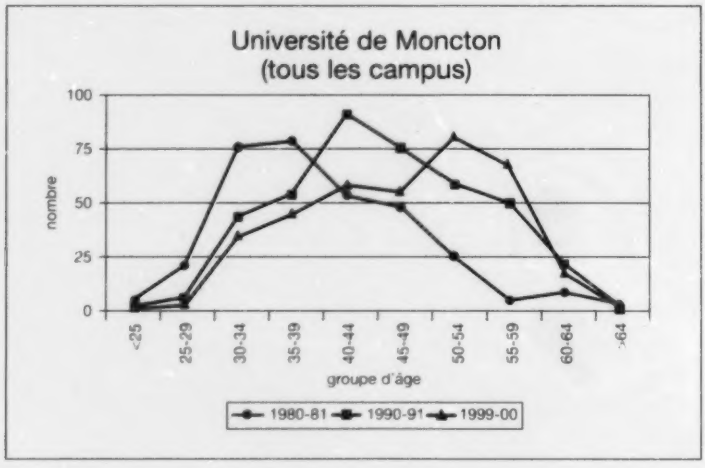

Nova Scotia Agricultural College
nombre
20
15
10
5
0
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
groupe d'âge
1990-91
1999-00

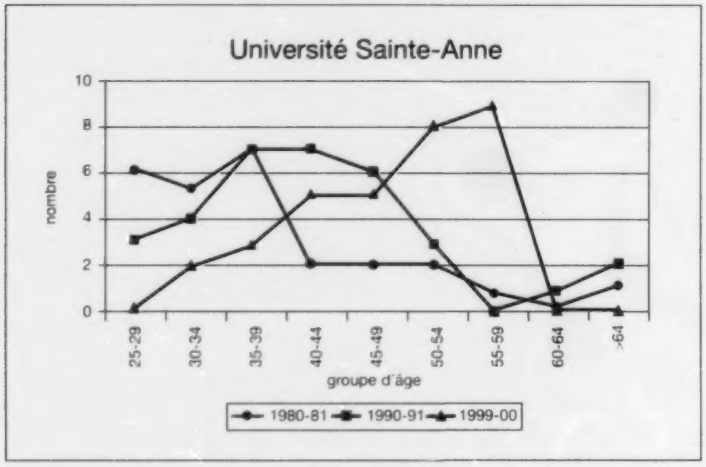

Nova Scotia College of Art and Design
nombre
14
12
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00

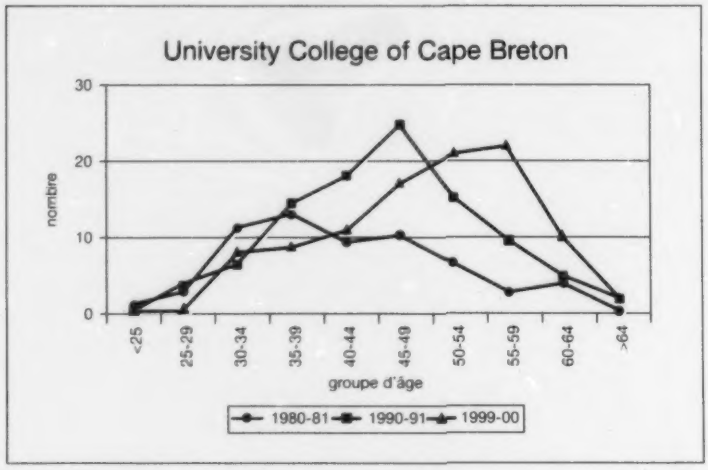

Saint Mary's University
nombre
60
50
40
30
20
10
0
<25
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00

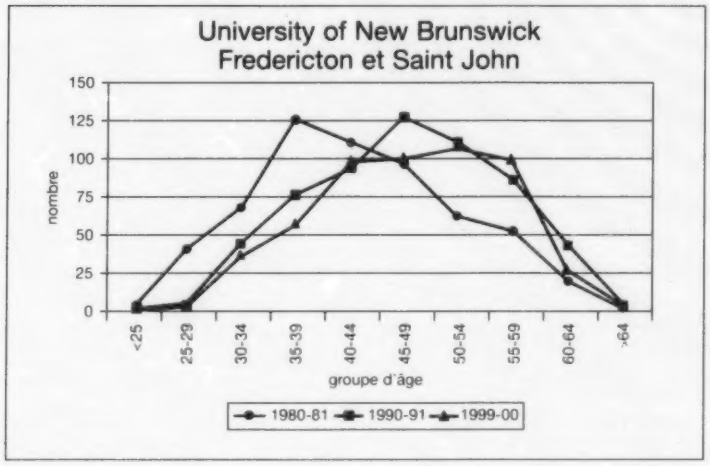

St. Francis Xavier University
nombre
50
40
30
20
10
0
<25
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00

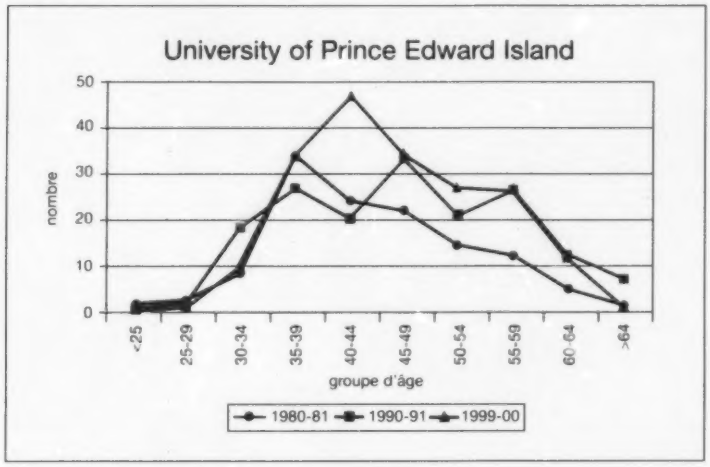

St. Thomas University
nombre
50
40
30
20
10
0
<25
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00


Université de Moncton
(tous les campus)
nombre
100
75
50
25
0
<25
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00


Université Sainte-Anne
nombre
10
8
6
4
2
0
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00


University College of Cape Breton
nombre
30
20
10
0
<25
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
>64
groupe d'âge
1980-81
1990-91
1999-00




Note: Le nombre de professeurs à la Atlantic School of Theology (a) est trop faible pour en indiquer la répartition.

## ANNEXE 5 : LISTE DES PRINCIPAUX DOMAINES D'ÉTUDE OFFERTS AU NIVEAU DU DOCTORAT PAR ÉTABLISSEMENT (liste active au 5 février 2002)

| Établissement | Codes des principaux domaines d'études | Description |
|---|---|---|
| Acadia University | 32599 | Études théologiques (programme professionnel pour la formation des ministres du culte) - autre |
| Dalhousie University | 00025 | Interdisciplinaire |
| | 11820 | Enseignement au secondaire (général) |
| | 30304 | Études classiques |
| | 30599 | Langue et/ou littérature anglaise - autre |
| | 30600 | Langue et/ou littérature française |
| | 30999 | Histoire - autre |
| | 32199 | Philosophie - autre |
| | 42799 | Économie - autre |
| | 44300 | Science politique |
| | 44606 | Psychologie clinique |
| | 44699 | Psychologie - autre |
| | 45200 | Sociologie |
| | 50332 | Science de l'alimentation |
| | 50699 | Biochimie |
| | 50912 | Microbiologie |
| | 50999 | Biologie - autre |
| | 60600 | Génie chimique |
| | 60700 | Génie civil |
| | 60900 | Génie électrique |
| | 61000 | Génie industriel |
| | 61100 | Génie minier |
| | 61200 | Génie mécanique |
| | 61300 | Génie métallurgique |
| | 61414 | Génie agricole/biologie |
| | 61503 | Mathématiques appliquées |
| | 70604 | Anatomie |
| | 70626 | Pharmacologie |
| | 70630 | Physiologie et biophysique |
| | 70699 | Sciences médicales fondamentales |
| | 71020 | Pathologie |
| | 72100 | Pharmacie |
| | 80699 | Informatique |
| | 81204 | Statistique mathématique |
| | 81299 | Mathématiques - autre |
| | 81599 | Chimie - autre |
| | 81899 | Géologie - autre |
| | 82403 | Science de l'atmosphère |
| | 82799 | Océanographie et sciences connexes - autre |

| Établissement | Codes des principaux domaines d'études | Description |
|---|---|---|
| Saint Mary's University | 83099 | Physique - autre |
| | 41299 | Commerce, gestion, administration des affaires et sciences administratives - autre |
| Université de Moncton | 13700 | Éducation (général) |
| | 30600 | Langue et/ou littérature française |
| | 44606 | Psychologie clinique |
| | 44699 | Psychologie - autre |
| University of New Brunswick - Fredericton | 13700 | Éducation (général) |
| | 30599 | Langue et/ou littérature anglaise - autre |
| | 30999 | Histoire - autre |
| | 44699 | Psychologie - autre |
| | 45200 | Sociologie |
| | 50999 | Biologie - autre |
| | 60600 | Génie chimique |
| | 60700 | Génie civil |
| | 60900 | Génie électrique |
| | 61200 | Génie mécanique |
| | 61416 | Génie de l'arpentage |
| | 62010 | Aménagement forestier |
| | 62020 | Génie forestier |
| | 62099 | Forestrie - autre |
| | 80699 | Informatique |
| | 81204 | Statistique mathématique |
| | 81299 | Mathématiques - autre |
| | 81599 | Chimie - autre |
| | 81899 | Géologie - autre |
| | 83099 | Physique - autre |
| University of New Brunswick - Saint John | 13700 | Éducation (général) |
| | 44699 | Psychologie - autre |
| | 45200 | Sociologie |
| | 50999 | Biologie - autre |
| | 80699 | Informatique |
| | 81299 | Mathématiques - autre |
| | 81599 | Chimie - autre |
| University of Prince Edward Island | 52100 | Médecine vétérinaire |
| | 52200 | Sciences vétérinaires |